Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 206 del 16 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Giovedì, 16 agosto 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1168.

Norme sul trattamento economico e normativo dei mezzadri della provincia di Firenze.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1169.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti l'attività di acconciatura per signora nella città di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1170.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Caltanissetta, Gorizia, Lecce, Lucca, Modena, Nuoro, Savona, Treviso e Verona.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 *gennaio 1962, n. 1168.*

Norme sul trattamento economico e normativo dei mezzadri della provincia di Firenze.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per i mezzadri della provincia di Firenze:

— l'accordo collettivo 23 dicembre 1959, stipulato tra l'Unione Agricoltori e la Federmezzadri Provinciale, la C.I.S.L.-Terra, il Sindacato Coloni e Mezzadri - Federazione Coltivatori Diretti -;

— l'accordo collettivo, pari data, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e la Federmezzadri Provinciale, la C.I.S.L.-Terra, la U.I.L.-Terra, il Sindacato Coloni e Mezzadri Federazione Coltivatori Diretti -; e tra l'Uunione Provinciale Agricoltori e la C.I.S.N.A.L.-Terra;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 21 della provincia di Firenze, in data 12 giugno 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per i mezzadri della provincia di Firenze, l'accordo collettivo 23 dicembre 1959 e l'accordo collettivo in pari data, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i mezzadri della provincia di Firenze.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 156, foglio n. 43. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 23 DICEMBRE 1959, PER I MEZZADRI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Oggi 23 dicembre 1959 presso la sede dell'Unione agricoltori di Firenze si sono incontrati i rappresentanti dell'UNIONE AGRICOLTORI da una parte e della FEDERMEZZADRI PROVINCIALE, della C.I.S.L. Settore Terra e del SINDACATO COLONI E MEZZADRI aderente alla Federazione coltivatori diretti, dall'altra.

Sono stati esaminati e concordati i compensi luce stalla, piccoli arnesi, ecc. da valere per la chiusura delle contabilità coloniche per l'annata agraria 1959-60 come segue:

PICCOLI ARNESI: (vanghe, falci, arnesi da pota, forconi, pale, marre, corbelli, funi, ecc.) di esclusiva proprietà del colono. I compensi per questo titolo giusto l'art. 13 del Contratto di mezzadria restano fissati come segue:

a) *Poderi di pianura e collina*:

per poderi a coltura promiscua con superficie fino a 4 Ha. L. 700 a Ha.

per poderi a coltura promiscua con superficie dai 4 agli 8 Ha. L. 600 a Ha.

per poderi a coltura promiscua con superficie oltre gli 8 Ha. L. 550 a Ha.
fino ad un massimo di L. 7.000.

b) *Poderi di montagna*:

Per poderi di qualsiasi superficie L. 400 a Ha. fino ad un massimo di L. 6000.

c) *Poderi di pianura*:

Per poderi limitrofi ai centri abitati, irrigui ed a coltura ortiva L. 900 a Ha.

La superficie da prendersi a riferimento per il computo dei compensi di cui sopra è quella effettivamente coltivata.

L'importo dei suddetti compensi sarà accreditato al colono in Conto corrente.

COMBUSTIBILE PER TREBBIATURA CEREALI: Per questa operazione la metà della spesa occorrente per il combustibile (art. 31 del Patto di mezzadria) verrà addebitata al colono in conto corrente in ragione di L. 25 per ogni quintale di grano, orzo, avena e segale di sua parte.

NOLEGGIO GROSSI ARNESI: Seminatrici L. 300 a Ha., seminato a grano, colti grossi pesanti L. 250 a Ha. di terreno lavorato, falciatrici L. 800 annue per ogni Ha. falciato e per ogni singola falciatura.

L'importo dei suddetti noleggi sarà addebitato o accreditato al colono in conto corrente.

Viene inoltre stabilito che il proprietario od il colono percependo le cifre predette non possano addebitare alla controparte le spese occorse per la riparazione degli arnesi in parola, tranne per i guasti imputabili alla trascuratezza del colono.

NOLEGGIO ATTREZZI D' PROPRIETÀ DEL COLONO: In ottemperanza a quanto stabilito dal Patto aggiunto allo art. 18 del vigente « Capitolato colonico per la Regione toscana » si stabiliscono i seguenti compensi forfettari:

CARRI:

I carro	L. 3.600
II carro	» 2.600
III carro	» 1.600

BARROCCIO: L. 2.500

Il compenso verrà corrisposto qualora nel podere esista bestiame equino.

CARRO BOTTE: L. 2.000

Il compenso verrà corrisposto per il carro adibito appositamente a tale scopo.

ERPICE 40 DENTI: per ogni macchina L. 700

ARATRI DI LEGNO: L. 750 caduno, con un compenso massimo di L. 1.500.

COLTRO VOLTORECCHIO: L. 1000. Detto compenso è limitato ad un solo attrezzo.

TUBI DI IRRIGAZIONE: L. 40 annue per ogni metro lineare.

I predetti compensi saranno corrisposti ai coloni quando si verifichino le seguenti condizioni:

1) gli attrezzi di cui sopra siano di proprietà del colono e siano dallo stesso immessi nel podere;

2) gli attrezzi di cui sopra siano in efficiente stato di conservazione e di funzionamento;

3) il colono, percependo i compensi predetti, non potrà pretendere dal concedente nessun'altro rimborso nè a titolo di manutenzione nè di riparazione nè di ammortamento.

LUCE STALLA.

I compensi per questo titolo qualora il proprietario non fornisca al colono materie illuminanti (petrolio, olio, carburo, ecc.) restano così fissati:

L. 1.000 annue per stalle fino a 4 capi;

L. 1.400 annue per stalle da 4 a 8 capi;

L. 1.600 annue per stalle con oltre 8 capi.

Quando l'illuminazione viene effettuata con impianto elettrico il proprietario abbuonerà per l'intera annata un importo pari a 15 kwh per stalle fino a 4 capi e a 18 kwh per stalle oltre i 4 capi.

Per stalle, poi, ove si effettua la produzione del latte per la vendita i compensi di cui sopra saranno maggiorati del 10% (dieci per cento).

L'importo dei suddetti compensi verrà accreditato al colono in conto corrente.

MOTORINI PER TRINCIAFORAGGI:

Le Organizzazioni contraenti allo scopo di incrementare l'introduzione delle macchine in agricoltura al fine di raggiungere il massimo progresso, per quanto riguarda la regolamentazione dei motorini per trinciaforaggi, concordano:

a) quando il motorino è di proprietà del mezzadro il concedente corrisponderà una quota forfettaria annua comprensiva di ammortamento, manutenzione e spese di esercizio (carburante, energia elettrica, lubrificante, ecc.) pari a L. 400 annue a capo, fino ad un massimo di 6 capi e L. 300 per ogni capo in più dei sei;

b) quando invece il motorino è a stima verrà corrisposto dal concedente al mezzadro una quota forfetaria annua per sole spese di esercizio (carburante, energia elettrica, lubrificante, ecc.) pari a L. 200 annue a capo;

c) quando il motorino è in comproprietà fra concedente e mezzadro il compenso in questo caso viene fissato in L. 300 a capo fino ad un massimo di sei capi e in L. 200 per ogni capo in più dei sei.

In tutti i casi le cifre concordate dovranno essere accreditate in conto corrente colonico.

Le spese di riparazione del motore sono sempre divise a metà.

Per quanto riguarda invece l'assicurazione infortuni questa dovrà essere stipulata come per legge dal proprietario del motore il quale avrà diritto al rimborso della metà del premio pagato.

In base alle disposizioni del vigente capitolato di mezzadria le parti sono libere di ripartire a perfetta metà le spese effettivamente sostenute per i titoli di cui sopra.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 DICEMBRE 1959, PER I MEZZADRI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 23 dicembre 1959 nella Sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Firenze si sono riuniti i rappresentanti della predetta Unione unitamente ai rappresentanti della Federmezzadri Provinciale, della C.I.S.L. Settore Terra, della U.I.L. Terra e del Sindacato Coloni Mezzadri aderente alla Federazione dei Coltivatori Diretti per trattare l'argomento relativo alla scritta colonica.

Il giorno 23 dicembre 1959 nella Sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Firenze si sono riuniti i rappresentanti della predetta Unione unitamente ai rappresentanti della C.I.S.N.A.L., Settore Terra per trattare l'argomento relativo alla scritta coloniale.

I convenuti visto l'art. 3 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro per la conduzione dei fondi rustici a mezzadria nella Regione Toscana, hanno concordato a partire dal 1° gennaio 1960 l'adozione della scritta colonica per la stesura dei contratti individuali di mezzadria che allegata alla presente viene controfirmata dagli intervenuti.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI CONDUZIONE A MEZZADRIA (scritta colonica)

L'anno millenovecento. . il giorno. . del mese di. . . . . . in. . . . . con la presente privata scrittura in duplice originale da valere ad ogni effetto e da tenere nei modi di Legge, il Sign. domiciliato in. . . . . . . ha dato e concesso a titolo di mezzadria, a cominciare dal. . . del mese di. . . . . anno. . . . . al Sign. . . . . colono mezzadro quale Capoccia mandatario di tutti i suoi familiari che qui di seguito vengono trascritti, domiciliato a. . . . ., un podere denominato. . . . . situato nel Comune di . . . . Frazione di . . . . della estensione di Ha. . . . . di cui Ha. . . . . . lavorativi ed Ha . . . . a bosco o pascolo, facente parte della Azienda agricola denominata . . . . corredato di casa colonica e suoi annessi, nonchè delle scorte ed accessori addetti alla colonia stessa.

Il suddetto podere é concesso dal proprietario ed accettato dal mezzadro ai patti e condizioni tutte previste dal Contratto Collettivo di Lavoro in vigore per la conduzione dei fondi rustici a mezzadria per la provincia di Firenze, nonchè dai relativi patti aggiunti, leggi ed accordi sindacali in materia, le cui norme le parti si obbligano a osservare.

Il Colono Capoccia dichiara altresì che la famiglia colonica addetta alla conduzione del podere è così composta:

N.	NOME COGNOME E PATERNITÀ	GRADO DI PARENTELA	DATA DI NASCITA	NOTE
1	. . . .	. . . . . .	. . . . . .	. . . . .
2	. . . .	. . . . . .	. . . . . .	. . . . .
3	. . . .	. . . . . .	. . . . . .	. . . . .
4	. . . .	. . . . . .	. . . . . .	. . . . .
5	. . . .	. . . . . .	. . . . . .	. . . . .
6	. . . .	. . . . . .	. . . . . .	. . . . .
7	. . . .	. . . . . .	. . . . . .	. . . . .

Letto, approvato e sottoscritto.

FIRMA DEL CONCEDENTE

. . . .

FIRMA DEL COLONO

. . . .

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1169.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti l'attività di acconciatura per signora nella città di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 novembre 1947, per i dipendenti da aziende artigiane di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini;

Visti, per la città di Milano:

— il contratto collettivo integrativo 20 febbraio 1948, per gli addetti alle aziende artigiane esercenti l'attività di acconciatura per signora, stipulato tra l'Unione Provinciale Artigiani Categoria Acconciatori per Signora e il Sindacato Provinciale Parrucchieri;

— l'accordo collettivo 17 dicembre 1951, sul trattamento economico per gli addetti alle aziende artigiane esercenti l'attività di acconciatura per signora, stipulato tra la Categoria Acconciatori per Signora della Unione Provinciale Artigiani e la Camera del Lavoro Sindacato Parrucchieri, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Sindacato Parrucchieri;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 23 della provincia di Milano, in data 24 gennaio 1961, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la città di Milano:

— il contratto collettivo integrativo 20 febbraio 1948, relativo agli addetti alle aziende artigiane esercenti la attività di acconciatura per signora;

— l'accordo collettivo 17 dicembre 1951, relativo al trattamento economico per gli addetti alle aziende artigiane esercenti l'attività di acconciatura per signora; sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo collettivi anzidetti annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale di categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti l'attività di acconciatura per signora nella città di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 156, foglio n. 47. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 FEBBRAIO 1948 PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ACCONCIATURA PER SIGNORA NELLA CITTÀ DI MILANO

Addì 20 febbraio in Milano, nel 1948,

tra

l'UNIONE ARTIGIANI della provincia di Milano Categoria Acconciatori per Signora, rappresentata dal suo dirigente sig. *Casolari Antonio* e dai componenti della Consulta di Categoria; sig. *Bonalumi Luciano* vice presidente; *Lacchini Giovanni* segretario, *De Stefani Anselmo; Marrano Angelo; Stella Nino; Gnaga Oddone; Laurora Domenico*

e

il SINDACATO PROVINCIALE PARRUCCHIERI, rappresentato dal suo segretario sig. *Giannini Francesco*

Si è stipulato il presente contratto, da valere per gli addetti ad aziende artigiane esercenti attività di acconciatura per signora nella città di Milano, integrativo del Contratto Nazionale di Lavoro per lavoranti barbieri, barbieri misti, parrucchieri per signora ed affini stipulato in Roma il 21 novembre 1947 fra la Federazione Nazionale Lavoranti Parrucchieri, la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e la Federazione Nazionale Barbieri, Parrucchieri ed Affini.

Art. 1.

ASSUNZIONE PROVVISORIA

Con riferimento all'art. 5 del Contratto nazionale il personale provvisorio (cambi) dovrà essere retribuito con il salario integrale fissato dal presente Contratto per la qualifica attribuitagli, maggiorando del 10% i minimi di paga.

Art. 2.

LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere, ovvero 48 settimanali.

E' consentita però una tolleranza di ore 1,30 settimanali per quei servizi iniziati in tempo utile, cioè che debbono essere eseguiti entro le ore 19.

Il lavoro straordinário, salvo quanto detto al comma 2°, sarà retribuito con le seguenti maggiorazioni:

25% della paga base oraria per le prime due ore settimanali.

35% della paga base oraria per le ore successive.

Naturalmente alla paga base oraria, maggiorata delle percentuali di cui sopra, per ogni ora di lavoro straordinario, dovrà essere aggiunta una quota oraria dell'indennità di contingenza.

Dovrà essere inoltre corrisposta la percentuale del 10% per il lavoro eseguito da ciascun lavoratore.

Art. 3.

GIORNI FESTIVI CON CHIUSURA TOTALE

A) In relazione all'art. 11 del Contratto Nazionale sono considerati festivi con chiusura totale il 1° Gennaio, S. Angelo, 15 Agosto, 25 Dicembre e 26 Dicembre.

B) *Giorni semi festivi*

Sono considerati giorni semifestivi (dalle ore 9 alle ore 13); il 6 Gennaio Epifania, 19 Marzo S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, 1° Novembre e il 7 Dicembre (festa di S. Ambrogio).

C) *Festività Nazionali*

Vedi art. 2 comma 3 del Contratto nazionale 21 novembre 1947

Trattamento economico delle festività nazionali e infrasettimanali.

Nei giorni festivi con chiusura totale e nei giorni semi festivi ai lavoratori dovrà essere corrisposto il salario globale che avrebbero percepito se avessero lavorato.

Per il trattamento delle festività nazionali si fa riferimento alle disposizioni di legge. Nel caso di prestazione di lavoro il trattamento verrà concordato di volta in volta.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

Per i lavoratori l'orario normale di lavoro sarà dalle ore 9 alle 19 con due ore di interruzione per la colazione fra le 12 e le 15.

Domenica chiusura dei negozi. Il lavoro straordinazio sarà concordato di volta in volta in ogni azienda ogni qual volta se ne manifesterà la necessità.

Art. 5.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

A) Lavoranti di 1ª categoria ore 48 L. 1.824
Lavoranti di 2ª categoria ore 48 L. 1.624
Lavoranti di 3ª categoria ore 48 L. 1.424

Aiuto lavorante tra i 18 e i 20 anni ore 48 L. 1.161,60 (che sappia eseguire il lavaggio dei capelli lunghi e corti, massaggi, bagni olio frizioni, preparazione per l'avvolgimento della permanente, passaggio del preparato decolorante).

B) Pettinatrici di 1ª categoria ore 48 L. 1.286,80
Pettinatrici di 2ª categoria ore 48 L. 1.136,80
Pettinatrici di 3ª categoria ore 48 L. 1.036,80

Aiuto pettinatrici tra i 18 e i 20 anni ore 48 L. 836,80 (che sappia eseguire le mansioni dell'aiuto lavorante).

C) Manicure e pedicure; manicure e massaggiatrici; manicure pedicure e massaggiatrici ore 48 L. 1.006,80.

D) Manicure di 1ª categoria ore 48 L. 936,80
Manicure di 2ª e 3ª categoria ore 48 L. 886,80

E) Pedicure specializzato 1ª 2ª 3ª categoria ore 48 L. 1.824.

Oltre i limiti di paga sopra citati dovrà essere corrisposta la indennità di contingenza nella misura stabilita per i lavoratori dell'industria e commercio della provincia di Milano.

Al personale maschile e femminile (ad eccezione dell'aiuto lavorante e dell'aiuto pettinatrice) sarà corrisposto il 10% sul lavoro eseguito da ciascun lavorante.

Inoltre sarà corrisposta la indennità di caro pane stabilita per legge.

Art. 6.

PREMESSO E RICONOSCIUTO

che per incrementare la rinascita dell'artigianato in Italia, dove per la naturale genialità del popolo e la deficienza di materie prime, le attività artigianali rappresentano una fonte di notevole importanza economica e di benessere sociale per la Nazione, è necessario curare la cultura professionale dei lavoratori;

che tale intento può raggiungersi anzitutto attraverso una efficiente regolamentazione dell'apprendistato artigiano;

che la bottega artigiana è una scuola completa che pone il futuro lavoratore in condizioni di far fronte alle reali esigenze del mestiere;

che l'artigiano il quale, nella bottega, impartisce lo insegnamento professionale assume presso l'allievo la figura di maestro e non di datore di lavoro;

che conseguentemente tra l'artigiano maestro e l'apprendista si determina soprattutto un rapporto didattico più che di semplice dipendenza;

si è convenuto quanto segue:

è apprendista colui che, minore o maggiorenne, non abbia mai esercitato quell'arte o mestiere che intende apprendere e per cui si indirizza ad un mestiere artigiano.

Potrà tenere apprendisti l'artigiano che abbia la responsabilità tecnica dell'azienda e che sia riconosciuto idoneo all'insegnamento da una apposita Commissione composta da un rappresentante dell'Unione Artigiani, da un rappresentante della Categoria dei Lavoratori e da una rappresentante della locale Scuola riconosciuta legalmente dalle due Associazioni.

Apprendisti.

La durata massima dell'apprendistato è fissata come segue:

età dai 14 anni durata apprendistato anni 5
età dai 15 anni durata apprendistato anni 4
età dai 16 anni durata apprendistato anni 4
età dai 17 anni - durata apprendistato anni 3

L'apprendista maggiorenne potrà ricorrere a detta Commissione per la decurtazione degli anni di apprendistato.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista potrà rivolgersi alla locale Scuola per ottenere il certificato di idoneità.

Per le assunzioni di apprendisti di età superiore ai 17 anni si fa riferimento a quanto stabilito dal Contratto Nazionale.

Retribuzione degli apprendisti

1° Quarto retribuzione libera
2° Quarto retribuzione 30% paga globale lavor. 3ª cat.
3° Quarto retribuzione 60% paga globale lavor. 3ª cat.
4° Quarto retribuzione 80% paga globale lavor. 3ª cat.

Art. 7

RIPARTIZIONE MANCE

Sono ammesse le mance ad esclusivo vantaggio del personale. Le mance sono di regola individuali.

Art. 8.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Non è ammessa altra forma di retribuzione salariale all'infuori di quella stabilita dal presente Contratto; nel caso di violazione materiale e inadempienza si fa riferimento all'art. 24 del Contratto nazionale. A tale scopo verrà costituita una commissione paritetica formata da due rappresentanti di ciascuna Associazione.

Non è consentito l'intervento della discussione di alcuna persona estranea all'infuori dei componenti la Commissione paritetica e delle parti interessate.

Compito della Commissione paritetica è di comporre in sede Sindacale ogni controversia di carattere salariale e contrattuale. Il giudizio della Commissione paritetica ha valore a tutti gli effetti di legge.

Ove il tentativo di conciliazione non sia risolto oppure trascorsi 15 giorni dalla data di presentazione della denunzia, le parti potranno adire l'Ufficio del lavoro regionale e la Magistratura.

Art. 9.

VENDITA DELLA PROFUMERIA

In base all'art. 13 del Contratto nazionale verrà corrisposto il 5% sulla vendita della profumeria eseguit direttamente da ciascun lavoratore.

Art. 10.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto del lavoro ha decorrenza da 21 febbraio 1948 ed avrà la durata di un anno.

Dichiarazione verbale.

L'orario dei negozi sarà dalle 8,30 alle 20, al sabato chiusura alle ore 20,30 domenica chiusura totale.

I lavoratori eseguiranno otto ore giornaliere di lavoro e cioè dalle 9 alle 19 con due ore di interruzione per la colazione che cadranno dalle 12 alle 15.

I minimi di paga fissati nel presente Contratto integrativo provinciale non annullano le migliori condizioni di favore che restano un diritto acquisito dal lavoratore.

Nel caso che il personale sia rimunerato a percentuale, resta inteso che ogni eccedenza sulla paga settimanale resta di esclusiva spettanza del lavoratore, senza nessun diritto di rivalsa da parte del datore di lavoro.

Se la rimunerazione a percentuale non raggiunge la paga settimanale stabilita dal presente contratto, è fatto obbligo al datore di lavoro di integrare la paga stessa, non essendo consentito alcun ragguaglio.

A chiarificazione dell'espressione « lavoro iniziato in tempo utile » (Art. 2, comma 2) si precisa che con essa si intende il lavoro iniziato prima delle ore 19 e che in base al tempo occorrente, secondo l'esperienza acquisita, deve essere portato a termine entro le ore 19 e non oltre le ore 19,30. Superata quest'ora, sarà retribuito quale lavoro straordinario dalle ore 19.

Le parti dichiarano di accettare gli scatti bimestrali della indennità di contingenza e tutte le variazioni che si verificheranno nella scala mobile.

Le parti convengono che il presente Contratto ha valore per la sola città di Milano, a causa dell'attuale situazione organizzativa dell'Artigianato della Provincia che non consente la stipulazione di un vero e proprio Contratto integrativo provinciale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 DICEMBRE 1951 SUL TRATTAMENTO ECONOMICO PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI ATTIVITÀ DI ACCONCIATURA PER SIGNORA NELLA CITTÀ DI MILANO

Addì 17 dicembre 1951 in Milano, presso questa Sede,

la CATEGORIA ACCONCIATORI PER SIGNORA DELL'UNIONE ARTIGIANI della Provincia di Milano, rappresentata dal Dirigente sig. *Casolari Antonio*

e

la CAMERA DEL LAVORO SINDACATO PARRUCCHIERI, rappresentata dal sig. *Busciola Gaetano*

e

la C.I.S.L. SINDACATO PARRUCCHIERI, rappresentata dal sig. *Ronchi Emilio,*

viene apportato al trattamento economico in atto l'aumento del 17% per tutti i lavoratori dipendenti da aziende artigiane esercenti l'attività di Acconciatori per signora con decorrenza dal 1° dicembre 1951.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

Categorie	Paga oraria
Uomini superiori ai 20 anni di età:	
Lavoranti di 1ª Categoria	L. 44,45
Lavoranti di 2ª Categoria	» 39,58
Lavoranti di 3ª Categoria	» 34,70
dai 18 ai 20 anni:	
Aiuto lavorante	L. 28,31
Donne superiori ai 20 anni di età:	
Pettinatrice di 1ª categoria	» 31,35
Pettinatrice di 2ª categoria	» 27,10
Pettinatrice di 3ª categoria	» 25,27
dai 18 ai 20 anni:	
Aiuto pettinatrice	» 20,39
Manicure superiore ai 20 anni di età:	
di 1ª categoria	» 22,83
di 2ª categoria	» 21,60
Manicure pedicure - massaggiatrice	» 24,54
Manicure dai 18 ai 20 anni di età:	
di 1ª categoria	» 22,83
di 2ª categoria	» 21,60
Manicure pedicure massaggiatrice	» 24,54
Uomini superiori ai 20 anni:	
Pedicure specializzato	» 44,45

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1170.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Caltanissetta, Gorizia, Lecce, Lucca, Modena, Nuoro, Savona, Treviso e Verona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visto, per la provincia di Caltanissetta, il contratto collettivo integrativo 27 luglio 1960, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale C.I.S.L. -, la Federbraccianti Provinciale, l'Alleanza Coltivatori Siciliani, l'Unione Provinciale C.I.S.N.A.L. -, la Unione Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 25 luglio 1960, per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Unione degli Agricoltori Giuliani e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli -, l'U.I.L.-Terra;

Visto, per la provincia di Lecce, il contratto collettivo 8 giugno 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale dei Lavoratori C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti C.G.I.L. -, l'Unione Italiana dei Lavoratori, l'U.I.L.-Terra; al quale ha aderito, in data 15 giugno 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Lucca, l'accordo collettivo 2 aprile 1960, per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Modena, l'accordo collettivo 7 maggio 1960, relativo all'adeguamento delle ferie, della gratifica natalizia e dell'indennità di anzianità per i boari, i salariati fissi, i salariati di campagna ed i salariati conviventi con le famiglie dei coltivatori, stipulato tra l'Associazione Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti, l'Associazione Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Agricoli - C.I.S.L. -, l'U.I.L.-Terra;

Visto, per la provincia di Nuoro, l'accordo collettivo integrativo 29 dicembre 1951, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale Provinciale del Lavoro - C.G.I.L. -, la Federazione Lavoratori di Sardegna U.I.L. -;

Visto, per la provincia di Savona, il contratto collettivo integrativo 20 luglio 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti C.I.S.L. -;

Visto, per la provincia di Treviso, il contratto collettivo 2 luglio 1960, per i salariati agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e la Federbraccianti Provinciale C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro - Settore Terra -;

Visto, per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 18 giugno 1960, per i salariati agricoli, stipulato tra l'Unione Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti Agricoli C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti U.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Caltanissetta, in data 26 aprile 1961, n. 13 della provincia di Gorizia, in data 25 luglio 1961, n. 18 della provincia di Lecce, in data 26 maggio 1961, n. 50 della provincia di Lucca, in data 20 luglio 1961, n. 42 della provincia di Modena, in data 20 luglio 1961, n. 2 della provincia di Nuoro, in data 31 maggio 1961, n. 15 della provincia di Savona, in data 10 giugno 1961, n. 19 della provincia di Treviso, in data 18 luglio 1961, e n. 17 della provincia di Verona, in data 22 luglio 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Caltanissetta, il contratto collettivo integrativo 27 luglio 1960, relativo ai braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 25 luglio 1960, relativo ai lavoratori agricoli;

— per la provincia di Lecce, il contratto collettivo 8 giugno 1960, relativo ai salariati fissi dell'agricoltura;

— per la provincia di Lucca, l'accordo collettivo 2 aprile 1960, relativo ai lavoratori agricoli;

— per la provincia di Modena, l'accordo collettivo 7 maggio 1960, relativo all'adeguamento delle ferie, della gratifica natalizia e dell'indennità di anzianità per i boari, i salariati fissi, i salariati di campagna ed i salariati conviventi con le famiglie dei coltivatori;

— per la provincia di Nuoro, l'accordo collettivo integrativo 29 dicembre 1951, relativo ai braccianti agricoli avventizi;

— per la provincia di Savona, il contratto collettivo integrativo 20 luglio 1960, relativo ai salariati fissi dell'agricoltura;

— per la provincia di Treviso, il contratto collettivo 2 luglio 1960, relativo ai salariati agricoli;

— per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 18 giugno 1960, relativo ai salariati agricoli;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Caltanissetta, Gorizia, Lecce, Lucca, Modena, Nuoro, Savona, Treviso e Verona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 46. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 27 LUGLIO 1960, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI CALTANISSETTA

L'anno 1960 il giorno 27 del mese di luglio in Caltanissetta nei locali dell'Ufficio Provinciale del Lavoro alla presenza del dott. *Matraxia Antonio*, direttore dell'ufficio medesimo, assistito dal geom. *Bajo Beniamino*, capo servizio rapporti di lavoro

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo direttore dott. *Fazio Alfonso;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal sig. per. agr. *Candura Angelo*

e

l'UNIONE SINDACALE della C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Alberti Luigi;*

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Augello Vincenzo* e dal sig. *Palermo Giuseppe;*

l'ALLEANZA COLTIVATORI SICILIANI rappresentata dal signor *Baiomazzola Saverio;*

l'UNIONE PROVINCIALE aderente alla CISNAL rappresentata dal sig. *Tambè Giuseppe* e *Tambè Angelo;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della U.I.L. rappresentata dal sig. *Cacciatore Stefano;*

si è stipulato il contratto provinciale dei braccianti agricoli della Provincia di Caltanissetta ad integrazione del patto Collettivo nazionale di lavoro del 15 febbraio 1957

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale Integrativo al Patto Nazionale del 15 febbraio 1957 fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra datore di lavoro agricolo ed i « Braccianti avventizi ».

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL BRACCIANTE AVVENTIZIO

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli di ambo i sessi assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni e per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei « Braccianti avventizi » sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLA DONNA E DEI RAGAZZI

Per l'assunzione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme vigenti in materia Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere ad eccezione per i lavori di mietitura e trebbiatura per i quali l'orario viene fissato in ore dieci.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, dalla Regione e di cui allo articolo seguente, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

a) Lavoro straordinario	20 %
b) Lavoro straordinario notturno	30 %
c) Lavoro straordinario festivo	20 %

Art. 7

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il Primo dell'anno;

2) Il giorno dell'Epifania;

3) Il giorno della festa di S. Giuseppe;

4) Il 25 Aprile Anniversario della Liberazione;

5) Il Lunedì dopo Pasqua;

6) Il giorno dell'Ascensione;

7) Il giorno del Corpus Domini;

8) Il 1° Maggio Festa del Lavoro;

9) Il 2 Giugno Anniversario Fondazione Repubblica;

10) Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo;

11) Il 15 Agosto Assunzione della Beata Vergine Maria;

12) Il 1° Novembre Ognissanti;

13) Il 4 Novembre Giorno dell'Unità Nazionale;

14) L'8 Dicembre Giorno dell'Immacolata Concezione;

15) Il 25 Dicembre - Giorno di Natale;

16) Il 26 Dicembre S. Stefano;

17) La Festa del Patrono del Luogo;

18) Il 15 Maggio Festa della Regione.

Art. 8.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

a) la paga base;

b) l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete, inoltre, una indennità in luogo delle festività nazionali, regionali ed infrasettimanali nonchè di quelli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè proprio del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sulla indennità stessa le percentuali di aumento del lavoro straordinario, festivo notturno o ad altro titolo.

Nell'11% è compreso il compenso eventuale per festività nazionale e regionale, perciò, se il lavoratore non lavora in detti giorni, non ha diritto ad essere pagato, mentre, se lavora, non ha diritto alla doppia paga, bensì alla normale, maggiorata della percentuale prevista dall'art. 6.

La contingenza sarà modificata, in più o in meno, col variare della scala mobile in agricoltura.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La retribuzione e classificazione per gli uomini, le donne ed i ragazzi sono determinate nel modo seguente:

UOMINI

Dai 18 sino ai 65 anni compiuti 100% dell'unità piena uomo;

Dai 16 sino ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;

Dai 14 sino ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo.

DONNE

Dai 17 sino ai 55 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;

Dai 14 sino ai 17 anni compiuti 58% dell'unità piena uomo;

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Per i lavori di rimboschimento e forestali in genere il datore di lavoro è tenuto a fornire gli attrezzi occorrenti e nel caso che venissero approntati dal lavoratore questi avrà diritto ad un compenso di L. 20 al giorno per logorio attrezzi.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA ED ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le norme di legge vigenti.

Art. 13.

ZONA MALARICA

Nei comuni ove esistano zone riconosciute malariche a termine delle vigenti disposizioni di legge, viene stabilito l'obbligo della somministrazione gratuita del chinino a norma di legge, nonchè la corresponsione ai lavoratori di una indennità in aggiunta alla normale retribuzione del 5% sulla paga base e contingenza.

L'accertamento delle zone è demandato all'Ufficio Provinciale del Lavoro sentiti gli Organi Sanitari.

Il periodo è stabilito conformemente al decreto prefettizio emanato di anno in anno.

Ar. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori della azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tale da assicurare la normale disciplina aziendale.

La inosservanza o la infrazione disciplinare darà luogo ai seguenti provvedimenti:

1. Multa sino all'importo di due ore lavorative nei seguenti casi:

a) abbandono del lavoro senza giustificato motivo;

b) presentazione in ritardo o anticipata cessazione del lavoro.

2. Sospensione fino a 2 giorni lavorativi:

a) mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute;

b) atti di indisciplina che portano al pregiudizio della normale attività aziendale durante le ore di lavoro;

c) recidiva nella multa.

3. Licenziamento:

a) recidiva nella sospensione;

b) insubordinazione verso il datore di lavoro o chi per esso;

c) gravi offese verso i compagni di lavoro;

d) risse nell'interno dell'azienda, furti, frodi e danneggiamenti;

e) sia intervenuta condanna definitiva per reato la cui natura renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 15.

Art. 15.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversie fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali, le quali, attraverso una commissione paritetica costituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denunzia della controversia.

Per le modalità si conviene che le organizzazioni sindacali in possesso di vertenza di lavoro sono tenute ad inviarla alla controparte con la designazione del proprio rappresentante delegato alla trattazione.

Entro il termine fissato dal 2° comma del presente articolo, la organizzazione sindacale ricevente la vertenza convoca la parte dando preventiva conoscenza del giorno, dell'ora e del luogo oltre che del proprio delegato alla trattazione.

Nel caso in cui la vertenza non venga discussa e conciliata, si procederà alla normale denuncia per il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O.

Art. 16.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto integrativo saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 17.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori e le eventuali somministrazioni date in sostituzione del salario non sono da considerarsi di miglior favore.

Art. 18.

DISTANZA DAI POSTI DI LAVORO

Qualora la distanza dal posto di lavoro al centro abitato dal lavoratore, supera i km. 4, il percorso eccedente della distanza sarà a carico del datore di lavoro nella misura di ¼ d'ora di salario per ogni km. sempre che questi non provveda al mezzo di trasporto, oppure all'alloggio igienicamente idoneo, per poter dormire, somministrando gratuitamente in questo caso, il vitto serale consistente in una minestra di gr. 300 di pasta, gr. 500 di pane e gr. 100 di formaggio od altro companatico equivalente.

Art. 19.

SALARIO

Le paghe di cui alla tabella allegata s'intendono senza vitto. Tutte le prestazioni in natura che rientrano nelle consuetudini locali saranno rispettate.

Art. 20.

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme contenute dal presente contratto hanno carattere tassativo e sono impegnative per le organizzazioni contraenti e per i loro aderenti.

Le Organizzazioni contraenti s'impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza delle norme in esso contenute.

Art. 21.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto integrativo al Patto nazionale del 15 luglio 1957 ha là durata iniziale di un anno a decorrere dal 1° agosto 1960.

Il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno tranne nuovi aggiornamenti di carattere nazionale.

Art. 22.

DEPOSITO CONTRATTO

Copia del presente patto e della tabella salariale vengono depositate presso l'Ufficio provinciale del lavoro di Caltanissetta.

Art. 23.

AGGIORNAMENTO SALARI

Resta espressamente convenuto fra le parti che a partire dalla data del presente contratto, i salari concordati si intendono comprensivi di tutte le indennità in atto esistenti e che saranno applicati gli eventuali scatti di scala mobile rilevati dalla Commissione Centrale Paritetica essendo stati tutti i precedenti scatti regolarmente applicati alla data del presente contratto.

Art. 24.

TABELLA SALARIALE PER I « BRACCIANTI AGRICOLI » in vigore dal 1° agosto 1960

COLTURE	Paga base	Contingenza	Indennità 11%	Totale paga oraria
A) *Colture erbacee:*				
1) Lavori preparazione, concimazione, semina, zappatura, sarchiatura, scerbatura incalzatura e lavori equiparati e similari	80,50	38,25	13 —	131,75
2) Conducente aratio a trazione animale	85,50	38,25	13,50	137,25
3) Falciatura degli erbai, delle fave e delle leguminose in genere .	90,50	38,25	14 —	142,75
4) Trebbiatura delle fave e delle leguminose da granella .	90,50	38,25	14 —	142.75
5) Trasporto ed ubicatura dei covoni	90,50	38,25	14 —	142,75
6) Trebbiatura del grano e cereali minori	94,50	38,25	14,50	147.25
B) *Colture legnose:*				
7) Rimboschimento e sistemazione terreni, gradonamento, terrazzamento, piantagione e cura dei vivai	91,75	38,25	14,25	144,25
8) *Viti:* scalzatura, zappatura, impalcatura, raccolta e legatura tralci (oltre litro 1 di vino)	80,50	38,25	13 —	131,75
9) *Viti:* concimazione e trattamenti antricrittogamici	80,50	38,25	13 —	131,75
10) Zappatura e sconcatura mandorlo, olivo, pistacchio, agrumi e frutteti e in genere	85,50	38,25	13,50	137,25
11) Concimazione e trattamenti anticrittogamici	80,50	38,25	13 —	131,75
12) Abbacchiatura .	85,50	38,25	13,50	137,25
13) Raccolta (donne) .	65,50	38,25	11,40	115,15
C) *Colture ortalizie:*				
14) Preparazione del semenzario e del terreno, trapianto, sarchiatura, irrigazione e raccolta	85,50	38,25	13 —	137,25

Dichiarazione aggiunta a verbale

Le parti s'impegnano a riesaminare l'art. 9 alla luce della convenzione internazionale sulla parità salariale tra uomini e donne. Ratificata dal Parlamento dopo la sigla dell'art. 9.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

NTRATTO COLLETTIVO 25 LUGLIO 1960, PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA

giorno 25 luglio 1960 nella sede dell'Unione degli coltori Giuliani di Gorizia.

tra

IONE DEGLI AGRICOLTORI GIULIANI rappresentata dal presidente co. *Douglas Attems,* dal cav. *Paolo Mar-i* e dal dott. *Riccardo Cunoldi* assistiti dal dottore *dano Coen-Giordana* direttore della stessa

e

IONE SINDACALE PROVINCIALE di Gorizia (C.I.S.L.) resentata dai signori *Marinello Angelo, Giuseppe ice, Colautti Giuseppe e Padovan Giovanni* e dalla ERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI e BRACCIANTI AGRI- (F.I.S.B.A. C.I.S.L.) di Gorizia rappresentata, sig. *Moratto Lorenzo*;

EDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI e SALARIATI AGRI- rappresentata dal sig. *Puntin Volveno,* assistito segretario della Camera Confederale del Lavoro *Fulvio Bergomas* e dal sig. *Renato Papais*, segre- o della predetta FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI ALARIATI AGRICOLI;

I.L. TERRA rappresentata dal sig. *Vincenzo Pontini*

ato stipulato il seguente Contratto collettivo di la- per i lavoratori agricoli della provincia di Gorizia.

Art. 1.

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE INTERESSATE E LORO MANSIONI

presente contratto collettivo riguarda quei lavo- ri di ambo i sessi i quali vengono assunti per l'ese- ione dei vari lavori ricorrenti nelle Aziende agricole ate nella provincia di Gorizia.

ali lavoratori, in rapporto al periodo di tempo per vengono assunti, si definiscono nel modo seguente:

vventizi: Per braccianti avventizi si intendono quei ratori assunti a giornata senza vincolo di durata he se per alcuni giorni o per l'esecuzione di deter- ati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera, risposta al termine della prestazione, a fine setti- na, o comunque non oltre la quindicina secondo gli in atto presso le singole Aziende.

emifissi: Lavoratori assunti giornalmente e retri- ti ad ora, ma con reciproco impegno di occupazione i prestazione d'opera per un minimo di 230 giornate compiersi durante l'annata agraria.

Fissi: Lavoratori assunti giornalmente e retribuiti ad ora, per i quali vige il reciproco impegno di occupazione e prestazione d'opera per un minimo di 300 giornate.

Salariati: Lavoratori assunti con vincolo annuo e retribuiti mensilmente (intendendosi per percezione mensile quella riferita alle sole giornate feriali e secondo il normale orario di lavoro).

In relazione alle mansioni, età e sesso, i lavoratori stessi vengono distinti nelle seguenti categorie:

LAVORATORI QUALIFICATI

I CATEGORIA

Capo sorvegliante: è a capo di più gruppi di operai e ne sorveglia il lavoro.

Capo magazziniere: coordina i lavori manuali e meccanici di uno, e, quando ve ne siano, di più magazzini aziendali ed è responsabile di quanto in essi contenuto.

Artigiano specializzato: è il muratore specializzato addetto alla manutenzione ordinaria delle costruzioni rurali; il meccanico specializzato nella riparazione o revisione delle macchine agricole; il fabbro pure specializzato nella riparazione degli attrezzi, macchine e veicoli agricoli, il maniscalco di particolare esperienza e capacità addetto alla ferratura del bestiame dell'azienda; il falegname specializzato nella manutenzione degli attrezzi agricoli e dei veicoli agricoli.

Frutticoltore specializzato: è lo specialista in tutte le operazioni relative alla frutticoltura.

Orticoltore specializzato: è lo specializzato in tutte le operazioni relative all'orticoltura.

Vivaista specializzato: è il particolarmente competente nelle lavorazioni dei vivai di piante da frutto e boschive.

II CATEGORIA

Sorvegliante: è a capo di un gruppo di operai e ne sorveglia il lavoro.

Artigiano di 1ª classe: è addetto alla guida di autotraini e di autoveicoli serventi ai trasporti dell'azienda ed ha la preparazione tecnica necessaria per curare le normali riparazioni dei veicoli anzidetti.

Trattorista di 1ª classe: è l'addetto alla manutenzione completa della trattrice come da libretto d'uso e manutenzione; all'esecuzione a regola d'arte di tutt

le lavorazioni meccaniche dei terreni e all'impiego della trattrice per gli usi specifici su semplice indicazione; è in possesso della patente e capace di eseguire le prime riparazioni di fortuna.

Potatore: è il particolare competente nella potatura delle piante da frutto.

Stalliere: sorveglia la scuderia e sorveglia i cavalli: questi da un numero minimo di 5 ad un massimo di 7. (Lo stallone conta per due capi).

Magazziniere: è addetto ai lavori ed alla sorveglianza di un singolo magazzino aziendale.

Guardiano: gli è affidata la guardia dei prodotti e delle scorte agricole e la sorveglianza dell'eventuale riserva particolare di caccia e pesca esistente nella azienda.

III Categoria

Artigiano di 2ª classe: è il muratore, meccanico, fabbro, maniscalco e falegname dell'Azienda uscito da poco dalla fase di apprendista, o comunque, di capacità e rendimento inferiore a quelli dell'artigiano di 1ª classe.

Autista di 2ª classe: è l'addetto alla guida di autotraini e autoveicoli aziendali, privo di preparazione tecnica.

Trattorista di 2ª classe: è l'addetto alla guida dei trattori agricoli dotato di preparazione tecnica limitata.

Cavallante: gli è affidata la guida ed il governo di due cavalli entro l'orario normale di lavoro.

IV Categoria

Bovaro vaccaro salariato: è addetto alla custodia ed al governo completo, compresa la mungitura, di un numero di 12 bovini se trattasi di vacche da latte, di 17 se di manzi, di 20 se manze, di 24 se vitelli di età compresa tra lo slattamento e i 12 mesi e di 20 capi grossi complessivi, se trattasi di bestiame assortito (in questo ultimo caso due vacche da latte conteranno per 3 capi grossi). Un toro conta per due capi grossi.

Il bovaro, vaccaro, stalliere, curerà ogni servizio della stalla, la pulizia degli attrezzi, dei cortili relativi, l'assestamento ed il governo del letame nelle concimaie.

Deve collaborare, nei limiti dell'orario, allo scarico dei carri trasportando i foraggi ed altri mangimi destinati alla stalla ed alla sistemazione di tali foraggi e mangimi.

I bovai e vaccari provvederanno al governo del bestiame anche nei giorni festivi, in modo che siano salvaguardate le esigenze del lavoro dell'azienda, nonchè la buona conservazione del bestiame stesso. Qualora il numero dei capi di bestiame ad essi affidato sia inferiore ai minimi indicati, i bovai e vaccari potranno essere chiamati a prestare la loro opera in altri lavori della azienda, sempre nel limite del normale orario di lavoro.

Il bovaro e vaccaro deve rispondere della cura, buon governo e custodia del bestiame e materiale affidatogli.

Lavoratore avventizio bovaro: è l'addetto, con rapporto giornaliero alla cura ed al buon governo del bestiame ed a qualsiasi servizio di stalla, compresa la mungitura, che esegue su semplice indicazione del datore di lavoro.

Qualora l'attrezzatura moderna delle stalle sia tale da consentire un minore lavoro per il bovaro, le situazioni particolari potranno venire regolate da accordi aziendali.

Uomo di scuderia: è l'addetto alla cura ed al buon governo degli equini e da qualsiasi servizio di stalla che esegue su semplice indicazione del datore di lavoro.

BRACCIANTI AGRICOLI

V Categoria

« *Fatutto* »: pur non avendo attribuzioni specifiche, esegue tutti i lavori marginali e complementari, della attività agricola che gli vengono ordinati.

Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti: sono addetti ai lavori agricoli non richiedenti particolari attitudini e competenze.

VI Categoria

Uomini dai 16 ai 17 anni compiuti: sono addetti ai lavori agricoli non richiedenti particolari attitudini e competenze.

VII Categoria

Donne dai 17 ai 55 anni compiuti: sono addette ai lavori agricoli non richiedenti particolari attitudini e competenze.

VIII Categoria

Ragazzi dai 14 ai 15 anni compiuti e uomini oltre i 65 anni: sono addetti ai lavori agricoli non richiedenti particolari attitudini e competenze.

IX Categoria

Donne sotto i 17 anni compiuti ed oltre i 55 e uomini minorati: sono addetti ai lavori agricoli non richiedenti particolari attitudini e competenze.

X Categoria

Capi squadra: sono quegli operai che, pur lavorando essi stessi, hanno, di volta in volta, affidata la sorveglianza e la guida di una squadra di lavoratori, sia addetti ai lavori di campagna, che alle stalle.

Essi verranno retribuiti, per il periodo nel quale esercitano tali mansioni, con un supplemento del 10% sulla paga base.

Art. 2.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento per la mano d'opera agricola.

Art. 3.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed i lavoratori semifissi, fissi e salariati dovrà essere redatto e firmato un contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge.

Tale contratto individuale non avrà valore per quelle condizioni che riflettono un trattamento meno favorevole ai lavoratori di quelle previste dal presente patto collettivo.

Art. 4.

LIBRETTO DI LAVORO

Ogni lavoratore dovrà essere munito del libretto di lavoro (concordato fra le Organizzazioni Sindacali contraenti), nel quale vengono registrate, a cura del datore di lavoro e semprechè gli venga esibito, le varie prestazioni conferite, le corresponsioni e le eventuali trattenute a qualunque titolo fatte, con la relativa causale.

Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto di lavoro ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da farsi in sua presenza e che fanno fede a qualunque effetto.

Il libretto verrà fornito su richiesta del lavoratore. La spesa sarà a carico del datore di lavoro.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore fisso e salariato è sempre fatta attraverso un periodo di prova la cui durata massima è fissata in giorni 30.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere il contratto in qualunque momento, senza alcun preavviso.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro, o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuto, in base alle tariffe orarie od al salario previsto per la categoria alla quale era assegnato.

Ultimato il periodo di prova, senza che il lavoratore o il datore di lavoro abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale era assegnato.

Art. 6.

DONNE E FANCIULLI

Per le ammissioni al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Le donne non possono per nessun motivo essere adibite ai lavori seguenti:

a) lavori di vangatura sul terreno vergine lavori richiedenti la rottura del terreno con mazze e scavo di fossi e scoline per le sistemazioni fondiarie e agrarie;

b) irrorazioni delle piante in genere con pompe a zaino e solforazione;

c) facchinaggi in genere e abbattimento di piante:

d) guida dei trattori e tenuta dell'aratro e dell'erpice;

e) spargimento di concimi chimici e carico del letame;

f) profilatura degli aghi dei pressapaglia.

Nei casi eccezionali in cui le donne con il loro consenso, vengono adibite ai lavori di cui sopra verranno retribuite con la tariffa globale prevista per gli uomini della categoria corrispondente.

Art. 7.

CLASSIFICAZIONE DELLA MANO D'OPERA

Ai fini della capacità lavorativa e della retribuzione, i lavoratori vengono raggruppati nelle categorie seguenti:

a) uomini dai 18 ai 65 anni compiuti	100%
b) uomini dai 16 ai 17 anni compiuti	80%
c) ragazzi dai 14 ai 15 anni compiuti	60%
d) donne dai 17 ai 55 anni compiuti e uomini oltre i 65 anni .	70%
e) donne dai 16 ai 17 anni compiuti .	62%
f) donne dai 15 ai 16 e oltre i 55 anni compiuti e uomini minorati	55%
g) donne dai 14 ai 15 anni compiuti .	50%

Per la valutazione delle sottoindicate qualifiche si applicano i seguenti rapporti percentuali sulla paga base e contingenza del bracciante uomo dai 18 ai 65 anni delle rispettive categorie.

Lavoratori qualificati	Paga base oraria —	Contingenza —
1) Artigiani spec., frutticoltori spec., orticultori spec., vivaisti	150%'	120%
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª cl., trattoristi di 1ª cl., autisti di 1ª cl., potatori	137,50%	115%
3) Artigiani di 2ª cl., trattoristi di 2ª cl., autisti di 2ª cl., cavallanti	125%	110%
4) Bovai e vaccari uomini di scuderia	112,50%	105%

Nota. A forfaitizzazione della convenzione B.I.T. n. 100, date le caratteristiche dei lavori cui sono normalmente addette le donne in questa provincia e tenuta considerazione del rendimento normale delle stesse, alla quota percentuale di cui alla lettera *d*) del presente articolo (e per quanto concerne solo le donne) sarà aggiunto un ulteriore 7% (sette per cento) della paga dell'uomo

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è fissata nella media annua di ore otto giornaliere e la distribuzione di queste nella giornata sarà regolata in due periodi. L'unico periodo di riposo intermedio non potrà superare le due ore, salvo accordi diversi intervenuti aziendalmente tra i datori di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori.

L'attività agricola svolgendosi quasi esclusivamente all'aperto impone di adattare la durata del predetto orario normale alla persistenza della luce solare.

L'orario normale di lavoro agricolo viene pertanto così stabilito per i vari mesi dell'anno:

dal 15 novembre al 15 febbraio	ore	7
dal 15 maggio al 15 agosto	»	9
i rimanenti mesi .	»	8

L'orario di lavoro avrà inizio e termine sui posti di raccolta degli operai, che verranno di volta in volta stabiliti.

In considerazione che i lavori di cura e governo del bestiame hanno carattere discontinuo, al personale ad esso addetto — le cui mansioni sono precisate all'articolo 1 — non va applicata la limitazione di orario prevista al comma 1 del presente articolo.

E poichè la natura di tali lavori non consente la determinazione di altre limitazioni dirette di orario, tale determinazione è determinata in via indiretta dalle mansioni e dalle assegnazioni di bestiame previste dallo articolo 1.

Altrettanto dicasi degli stallieri e degli uomini di scuderia, in quanto i loro lavori hanno carattere discontinuo.

Per i guardiani la suddivisione dell'orario normale di lavoro rimane alla loro discrezione, in relazione alle esigenze del loro compito.

Art. 9.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole Aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 10.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI

La retribuzione dei lavoratori è fissata nella paga base e nella indennità di contingenza come stabilito dalle allegate tabelle, che formano parte integrante del presente contratto.

AVVENTIZI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base oraria	Contingenza	Totale	11 %	TOTALE GENERALE
1) Artigiani spec., frutticoltori spec., orticoltori spec., vivaisti	73,36	104,44	177,80	19,55	197,35
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª cl., trattoristi di 1ª cl., autisti di 1ª cl., potatori	67,25	100,04	167,29	18,40	185,69
3) Artigiani di 2ª cl., trattoristi di 2ª cl., autisti di 2ª cl., cavallanti	61,13	95,66	156,79	17,24	174,03
4) Bovari, vaccari, uomini di scuderia	55,02	91,37	146,39	16,10	162,49
Braccianti agricoli					
5) Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti . .	48,91	87,13	136,04	14,96	151 —

SEMIFISSI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base oraria	Contingenza	Totale	Forfait legge 31-3-1954	Assegno temporaneo	TOTALE GENERALE
1) Artigiani spec., frutticoltori spec., orticoltori spec., vivaisti .	66,01	104,44	170,45	5,96	1,51	177,92
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª cl., trattoristi di 1ª cl., autisti di 1ª cl., potatori	60,51	100,04	160,55	5,61	1,42	167,58
3) Artigiani di 2ª cl., trattoristi di 2ª cl., autisti di 2ª cl., cavallanti	55,01	95,66	150,67	5,27	1,33	157,27
4) Bovai, vaccari, uomini di scuderia .	49,51	91,37	140,88	4,93	1,24	147,05
Braccianti agricoli						
5) Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti	44,01	87,13	131,14	4,58	1,15	136,87

FISSI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base oraria	Contingenza	Totale	Forfait legge 31-3-1954	Assegno temporaneo	TOTALE GENERALE
1) Artigiani spec., frutticoltori spec., orticoltori spec., vivaisti . .	59,68	104,44	164,12	5,74	1,50	171,36
2) Sorveglianti, artigiani di 1ª cl., trattoristi di 1ª cl., autisti di 1ª cl. potatori .	54,71	100,04	154,75	5,41	1,41	161,57
3) Artigiani di 2ª cl., trattoristi di 2ª cl., autisti di 2ª cl., cavallanti	49,73	95,66	145,39	5,08	1,32	151,79
4) Bovai, vaccari, uomini di scuderia	44,76	91,37	136,13	4,76	1,23	142,12
Braccianti agricoli						
5) Uomini dai 18 ai 65 anni compiuti	39,79	87,13	126,92	4,44	1,15	132,51

SALARIATI

LAVORATORI QUALIFICATI	Paga base mensile	Contingenza	Totale	Assegno temporaneo	TOTALE GENERALE
1) Capo sorvegliante, capo magazzino, artigiano spec., orticoltore spec., vivaista . .	12.413,44	21.723,52	34.136,96	1.237,99	35.374,95
2) Sorvegliante, artigiano di 1ª cl., trattoristi di 1ª cl., potatori stallieri, magazzinieri, guardiani	11.379,68	20.808,32	32.188 —	1.167,03	33.355,03
3) Artigiani di 2ª cl., trattoristi di 2ª cl., autisti di 2ª cl., cavallanti .	10.343,84	19.897,28	30.241,12	1.095,85	31.336,97
4) Bovai e vaccari	7.626,53	16.500,58	24.127,11	872,50	24.999,61
5) Uomini di scuderia	9.310,08	19.004,96	28.315,04	1.022,22	29.337,26
6) Operai comuni, fatutto . . .	8.276,32	18.123,04	26.399,36	954,31	27.353,67

Art. 11.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Nella vigenza dell'Accordo nazionale interconfederale di Scala mobile del 24 settembre 1952 l'indennità di contingenza subirà le variazioni da esso accordo derivanti.

Art. 12.

MAGGIORAZIONE DELLE TARIFFE PER I COMUNI DI MONFALCONE E GORIZIA

Per i lavoratori delle aziende poste nei Comuni di Gorizia e Monfalcone esclusa la frazione di Lucinico, la retribuzione (paga base, contingenza e assegno temporaneo) verrà aumentata del 7,31%.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro;

b) lavoro notturno quello compiuto dalle ore 21 alle 6 del mattino per i mesi da aprile a settembre; dalle ore 19 alle 7 del mattino per i mesi da ottobre a marzo;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e nei seguenti giorni festivi:

1) il 1° dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di San Giuseppe;
4) 25 aprile: anniversario della liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno di Corpus Domini;

8) 1° maggio: festa del Lavoro;

9) 2 giugno: anniversario della fondazione della Repubblica;

10) 29 giugno: Ss. Pietro e Paolo;

11) 15 agosto: giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

12) 1° novembre: Ognissanti;

13) 4 novembre: giorno dell'Unità nazionale;

14) 8 dicembre: Immacolata Concezione;

15) 25 dicembre: giorno di Natale;

16) 26 dicembre: S. Stefano;

17) la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordnario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali, salvo il caso di inderogabili necessità in cui la mancata esecuzione pregiudichi i raccolti.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico: salvo nei casi di lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte.

Le sottoelencate percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo, vengono calcolate sulla paga base e contingenza per i lavoratori in economia, sulla paga base più contingenza aumentata dal minimo contrattuale di cottimo per i cottimisti, sul minimo contrattuale più le maggiorazioni previste dal contratto, per gli addetti ai lavori speciali, sulla paga base mensile più contingenza mensile divise per 208 per i salariati.

Lavoro straordinario per le prime due ore	16%
Lavoro straordinario per le ore successive	25%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno non compreso in turni	30%
Lavoro festivo notturno .	45%
Lavoro notturno compreso in turni periodici	10%
Lavoro straordinario notturno festivo	60%

Al lavoratore salariato fisso che presta la sua opera nelle ricorrenze del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre spetta oltre la normale retribuzione tabellare una ulteriore giornata di retribuzione con maggiorazione di festivo.

Art. 14.

LAVORI SPECIALI

Per i sottoindicati lavori richiedenti uno sforzo superiore al normale, alle tariffe orarie (paga base più contingenza) per gli avventizi, semifissi, fissi e a quelle ricavate per i salariati dividendo per 208 il loro salario mensile (paga base più contingenza) vanno applicate le seguenti maggiorazioni:

1) Per le irrorazioni a mano e solforazioni di viti, piante da frutto e per lo spargimento di calciocianamide	16%
2) Per lo spargimento a mano di altri concimi chimici . .	8%
3) Per lavoro di scavo e spurgo dei fossi in presenza di acqua e melma .	20%
4) Per la falciatura a mano, la mietitura di cereali e l'estrazione del lino e la trebbiatura meccanica (salve per questa ultima le diverse consuetudini locali)	15%
5) Per i lavori pesanti di magazzino	20%
6) Per la trebbiatura a mano	28%
7) Per l'insilatura a mano e l'abbiccamento di fieno e foraggio oltre l'altezza di metri 5	24%
8) Per la spaccatura di legna e abbattimento di piante	16%
9) Vuotatura di pozzi neri	24%

Art. 15.

COTTIMO

Quando il lavoro venga retribuito a cottimo, le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore laborioso e di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 15% della totale retribuzione in denaro (paga base più indennità di contingenza) prevista per la sua categoria dalle tabelle dell'art. 10.

Quando la liquidazione dei cottimi avvenga a periodi superiori alla quindicina saranno corrisposti al cottimista adeguati acconti quindicinali.

Art. 16.

RIPOSO SETTIMANALE

A lavoratori salariati è dovuto un riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora però, a giudizio del datore di lavoro, per i salariati bovai, salariati vaccari e salariati stallieri in genere, ciò non fosse possibile, essi dovranno eseguire anche nelle giornate domenicali le mansioni loro affidate sia pur riducendole alla sola pulizia della stalla, al governo ed alla mungitura del bestiame.

In tal caso ai detti salariati che non possono usufruire completamente del riposo settimanale, dovrà essere concesso un riposo compensativo a « forfait » di quaranta giorni per ogni anno, da usufruirsi in una sola volta o in più periodi a seconda delle richieste dell'interessato e delle esigenze dell'azienda.

Tutte le giornate di assenza dal lavoro del bovaro, vaccaro e stalliere dovute a permessi concessi e, comunque, non a causa di forza maggiore, andranno computate su tale periodo di riposo compensativo.

Nel caso che l'interessato fruisca di questo periodo solo parzialmente esso riceverà una integrazione in denaro pari ad una giornata di retribuzione globale prevista per il fisso con un aumento del 3,45% sulla paga base più contingenza per ogni giornata di riposo compensativo non fruita.

L'equiparazione al salario del « fisso » e la maggiorazione del 3,45% si intendono a compenso delle distribuzioni in natura particolari per bovai e vaccari, nonchè dell'uso dell'abitazione, rustico ed orto non corrisposte per tale periodo come previsto all'articolo 34.

Art. 17.

COMPENSI SPECIALI

Se nell'azienda esiste una stazione di monta il salariato addetto avrà diritto ad un'ora di salario per salto.

Se ad un salariato bovaio vaccaro viene affidato un numero di capi superiore ai massimi fissati dall'articolo 1, egli avrà diritto ad un compenso pari ad un'ora di paga totale (paga base più contingenza) giornaliera per ogni capo eccedente.

In ogni caso tali eccedenze non potranno superare i tre capi. Per ogni vitello vivo e vitale il salariato vaccaro percepisce un compenso di L. 360.

Analogo trattamento vale per i cavallanti.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai lavoratori fissi compete a fine d'anno quale gratifica natalizia, l'8% della paga base totale più il 4% delle indennità di contingenza percepite nell'annata stessa.

Ai lavoratori semifissi, tale gratifica sarà liquidata entro la quindicina nella misura del 9% della paga base oraria percepita fino ad un massimo di 48 ore settimanali.

Ai salariati fissi con un contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 22 giornate del salario globale composto della paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica in natura è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipazione nel corso dell'annata, in relazione a' periodo di servizio prestato.

Art. 19.

FERIE

Ai lavoratori fissi che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, spetta, a decorrere dal giorno di assunzione, un periodo di ferie annuali retribuito con paga totale (paga base e contingenza) di 7 giorni, restando in facoltà del datore di lavoro di fissarne l'epoca affinchè non ne risulti intralciato il regolare andamento del lavoro.

Dopo il 1° anno si calcolano per quote anche le frazioni di anno. Qualora per comune accordo il lavoratore non fruisca di tale periodo di ferie, avrà diritto al compenso delle giornate comprensive dell'indennità di contingenza.

Ai lavoratori semifissi che abbiano prestato servizio per almeno 230 giornate di lavoro, spettano in un anno 7 giornate di ferie retribuite con la paga base più contingenza.

« Ai salariati fissi, spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 10 ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie, dei dipendenti, deve tener conto compatibilmente delle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Restano ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori ».

Art. 20.

FERIE, FESTIVITÀ, GRATIFICA NATALIZIA PER LAVORATORI AVVENTIZI

Al lavoratore avventizio compete in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti alle altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifiche natalizie, ferie ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propria del rapporto di lavoro stabile e continuativo, una indennità speciale.

Tale indennità gli verrà corrisposta in base ad una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza e dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione non operandosi sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festività, notturno o ad altro titolo.

Art. 21.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale viene adibito.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni si prolungasse oltre tre mesi, s'intenderà che l'operaio avrà acquisita la qualifica inerente alle nuove mansioni per nove mesi successivi.

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stato stabilito un salario inferiore a quello dello stesso normalmente percepito, la azienda continuerà a corrispondere questo ultimo salario.

Qualora il passaggio a categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane l'operaio avrà diritto a richiedere la risoluzione del rapporto ed a percepire un'indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Tutti i passaggi definitivi di categoria, dovranno risultare da regolari registrazioni sui libretti di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 22.

TRASFERTE

Il datore di lavoro rimborserà al lavoratore in trasferta le spese sostenute dallo stesso. Il lavoratore deve specificare e documentare dette spese e riceverà, quando lo richieda, un congruo anticipo prima di recarsi in trasferta. Le parti potranno accordare preventivamente una diaria a forfait.

Art. 23.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme di legge.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro con il lavoratore fisso e con quello salariato che hanno diritto alla conservazione del posto e dell'alloggio per i familiari, pur restando loro sospesa la corresponsione della paga, o salario sino al ritorno al lavoro.

Il periodo di richiamo verrà computato agli effetti della anzianità di lavoro nell'azienda.

Inoltre all'atto del richiamo il salariato avrà diritto alla corresponsione di 20 giornate di paga globale.

Art. 25.

MALATTIE E INFORTUNI

La malattia accertata e l'infortunio del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento del lavoratore fisso e salariato, il quale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi tre.

Trascorso tale periodo e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione dell'indennità di licenziamento nonchè delle altre competenze maturate a quella data (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto il lavoratore fisso e salariato non percepirà la retribuzione in denaro, ma conserverà l'uso della casa, del rustico e dell'orto e le altre integrazioni in natura.

Il trattamento economico per il caso di malattia è a totale carico della Mutua di Malattia.

Nel caso in cui la malattia riconosciuta dalla Cassa di Malattia si protragga oltre i quindici giorni, il datore di lavoro corrisponderà all'operaio fisso e salariato una sovvenzione pari a cinque giornate di paga globale (paga base e contingenza).

Art. 26.

PERMESSI STRAORDINARI

In occasione del matrimonio, ai lavoratori di ambo i sessi, salariati e fissi ed alle donne semifisse sarà concesso un periodo di congedo retribuito della durata di giorni 10 consecutivi.

In caso di morte dei congiunti, in linea diretta, ai salariati fissi e semifissi verrà accordato un permesso retribuito di giorni 2 (paga totale).

Art. 27

TRATTAMENTO ALLE OPERAIE GESTANTI

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 28.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga si effettua con foglio paga o documento equipollente recante la distinzione dei singoli elementi che le compongono, le trattenute il nominativo dell'azienda ed il periodo cui si riferisce.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante il periodo di sosta giornaliera e, comunque, in modo da evitare che gli operai debbano subire inutili perdite di tempo.

Nel caso in cui la paga si faccia in località diversa dall'Azienda, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua il pagamento al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La retribuzione in denaro ai semifissi e fissi verrà corrisposta a periodi non superiori a 14 giorni, quella ai salariati verrà corrisposta normalmente alla fine di ogni mese.

Art. 29.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Per i lavoratori salariati la durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza del contratto s'intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmato dalle parti.

Il rapporto di lavoro dei lavoratori fissi che sono assunti e vincolati per la durata di un anno, si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno, qualora non disdettati da una delle due parti.

La disdetta dovrà aver luogo a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero mediante dichiarazione da annotarsi sul libretto di lavoro controfirmato dalle parti, ed essere comunicata, in ogni caso, almeno due mesi prima della scadenza dell'annata agraria (11 novembre), cioè prima dell'11 settembre.

Il datore di lavoro avrà diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario per detto periodo se trattasi di salariato.

In ogni caso il dipendente con la sua famiglia dovrà abbandonare l'Azienda e riconsegnare l'alloggio non oltre la scadenza dell'annata agraria.

Il rapporto di lavoro con il semifisso scade con il termine dell'annata agraria senza il bisogno che intervenga un'apposita comunicazione.

Qualora per esigenze dell'azienda (ivi comprese le avversità atmosferiche) il semifisso venisse licenziato o comunque non avesse prestato durante l'annata agraria le 230 giornate e il fisso le 300 giornate il datore di lavoro dovrà versare loro il corrispettivo per le giornate mancanti.

Art. 30.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento o dimissioni, salvo quanto previsto all'articolo 41, comma 4, ai « lavoratori fissi » che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, spetta l'indennità di licenziamento pari a giorni 4 (32 ore di paga base più contingenza) per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte del « lavoratore fisso », l'indennità di licenziamento dovrà essere liquidata ai congiunti viventi a carico e, in difetto, agli eredi.

In caso di morte del « lavoratore fisso » alloggiato in azienda, la famiglia ha diritto all'uso dell'abitazione occupata, o di altra corrispondente, fino alla fine dell'annata agraria, o comunque per un periodo non inferiore a quattro mesi.

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (per retribuzione si intende il salario globale — paga base, contingenza, generi in natura —) da prendersi a base, per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente patto (11 maggio 1950).

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nei contratti collettivi provinciali e preesistenti ed in mancanza di disposizioni o di contratto, le norme di legge.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 Codice civile. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altro corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), fino alla fine dell'annata agraria e comunque per un periodo non inferiore ai quattro mesi.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Restano ferme le clausole di maggior favore.

Art. 31.

ZONE MALARICHE

Nelle zone della Provincia riconosciute malariche a termini delle vigenti disposizioni, i datori di lavoro avranno l'obbligo della somministrazione gratuita del chinino o di altri specifici antimalarici ai lavoratori. Per il periodo dell'anno che va dal 1° luglio al 15 ottobre sarà corrisposta una indennità di zona malarica di una lira oraria.

Le parti contraenti si impegnano di riunirsi annualmente per esaminare alla luce delle nuove statistiche le variazioni da apportarsi a tale indennità.

Art. 32.

DIRIGENTI SINDACALI

I lavoratori, aventi qualifica di dirigenti sindacali, dovranno essere liberi durante l'orario normale di lavoro, per partecipare alle trattative di contratti quando queste siano condotte fra le Organizzazioni Sindacali e ciò in deroga a quanto stabilito dall'articolo 1.

In tali occasioni i lavoratori percepirano le normali retribuzioni globali e il rimborso delle relative spese vive di trasferta.

Art. 33.

CORRESPONSIONI IN NATURA

Ai lavoratori semifissi ed avventizi l'azienda è tenuta a cedere per ogni giornata di lavoro effettivamente in essa prestato nel periodo:

1° aprile 31 luglio: kg. 1 frumento;
1° agosto 30 nov.: kg. 2 granoturco in granella;
1° agosto 30 novembre: kg. 0,060 di fagioli;
1° giugno 30 settembre: kg. 1 di patate.

Inoltre ai lavoratori capo famiglia, per ogni familiare a carico, secondo la definizione delle norme per gli assegni familiari e con esclusione di tutti i membri abili al lavoro, sarà corrisposto un supplemento di assegnazioni pari al 40 % di quanto sopra.

Tali prodotti verranno ceduti a prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti, ed alla media dei prezzi di vendita al mercato all'ingrosso praticati nel Comune ove è situata l'Azienda, durante la decade successiva al termine dei periodi lavorativi sopra indicati, per tutti gli altri.

L'azienda è autorizzata ad effettuare scambi compensativi fra i generi in tabella nelle proporzioni indicate nella tabella stessa, qualora sussistano necessità di farlo, indipendenti da ragioni speculative.

Ai lavoratori fissi e salariati l'azienda è tenuta a cedere gli stessi prodotti ai prezzi determinati come sopra nelle seguenti proporzioni per ciascun componente familiare:

	Aliment. umana Kg.	Aliment. suina Kg.	Aliment. pollame Kg.
Frumento	100	—	—
Granoturco in gr.la	150	50	20
Fagioli	6	—	—
Patate	50	100	—

Ai salariati bovai ed ai salariati vaccari compete, inoltre, l'assegnazione gratuita di litri 30 di latte e di kg. 250 di legna secca al mese.

Ai lavoratori fissi e salariati spetta, infine, l'alloggio commisurato a loro, alla moglie ed agli altri familiari a carico, nonchè l'uso del pollaio e porcile e l'uso dell'orto.

L'alloggio dovrà essere proporzionato alla composizione della famiglia ed in condizioni di abitabilità rispondenti alle buone norme igieniche.

Il rustico (pollaio e porcile), dovrà essere sufficiente ad ospitare il pollame ed i suini che la famiglia è autorizzata ad allevare.

L'orto dovrà avere dimensioni tali da corrispondere ad almeno mq. 25 per ciascun componente familiare.

Nei casi in cui l'Azienda manchi la possibilità di assegnare ad un lavoratore salariato o fisso, l'alloggio o gli annessi, essa, dovrà corrispondere un indennizzo pari al 6 % della paga base dell'interessato per la mancanza dell'alloggio, del 2 % per la mancanza del rustico e relativo allevamento e del 2 % per la mancanza dell'orto.

Qualora per intervenuti accordi, l'azienda fornisca l'alloggio rustico ed orto ad un lavoratore avventizio o semifisso, analoghe percentuali saranno applicate in detrazione alla loro paga base.

Il vitto, se per accordo reciproco viene corrisposto, dovrà essere sano e sufficiente ai bisogni dei lavoratori; il datore di lavoro può trattenere per una giornata di vitto, alloggio e per pulizia e cura del vestiario un importo non superiore alle 300 lire giornaliere.

Se l'Azienda cede ai propri dipendenti dei generi di sua produzione dovrà conteggiarli ai prezzi all'ingrosso vigenti al momento della consegna.

Art. 34.

ALLEVAMENTO DI BASSA CORTE

Alla famiglia del lavoratore fisso e salariato è consentito, salvo concessioni maggiori da parte del datore di lavoro di tenere nel rustico o nel recinto all'uopo assegnato, sino ad un massimo di due capi adulti e di due capi giovani di volatili o conigli per ogni componente familiare e di un maiale da ingrassare per ogni 4 componenti familiari e per ogni famiglia comprendente meno di 4 (quattro) unità.

Tale concessione è subordinata alla condizione che gli animali predetti vengano tenuti negli appositi recinti in modo da impedire che arrechino danno ai seminati ed ai prodotti dell'Azienda.

Ai lavoratori fissi e salariati è fatto assoluto divieto di tenere ed allevare pecore e capre.

In caso di infrazione a questa regola, dopo dieci giorni da una intimazione scritta, il datore di lavoro avrà facoltà di sequestrare gli animali vendendoli per conto del lavoratore.

Art. 35.

MANUTENZIONE DEGLI ALLOGGI

All'atto della consegna delle case ed annessi al lavoratore fisso o salariato, questa dovrà risultare imbiancata a nuovo e completa in ogni sua parte, specie per quanto riguarda serramenti, vetri, zanzariere nelle zone malariche, apparecchi di chiusura nei serramenti, impianti igienici, ecc.

Tale stato dell'abitazione sarà fatto constatare da apposito verbale scritto e firmato dalle due parti, tanto sull'esemplare consegnato al lavoratore che su quello trattenuto dal datore di lavoro.

Quest'ultimo ha l'obbligo di fare imbiancare la abitazione ogni qualvolta lo stato della pittura lo richieda e compiere in essa tutti i normali lavori di manutenzione.

Il lavoratore consegnatario ha, a sua volta, l'obbligo di conservare l'abitazione ed annessi con ogni cura avvertendo tempestivamente la direzione dell'Azienda dei guasti provocati da cause indipendenti dalla sua volontà.

I guasti ed i danni provocati da incuria del consegnatario e dalla sua famiglia dovranno venire riparati a spese del consegnatario stesso.

L'illuminazione della casa è a carico del lavoratore che la abita.

Art. 36.

SPIGOLATURE

I lavoratori dipendenti dall'Azienda e i loro familiari avranno la precedenza nella concessione ad effettuare la spigolatura per il frumento per la quale i conduttori dei fondi fisseranno i giorni e le ore in cui dovrà essere effettuata, una volta sgomberato il terreno dai covoni.

Gli addetti alla spigolatura non dovranno recare danno.

Il raccolto della spigolatura resta a totale beneficio degli spigolatori.

Art. 37

DORMITORI

Nel caso che l'Azienda ritenga opportuno allestire dei dormitori per il pernottamento dei lavoratori nell'Azienda stessa, i locali adibiti a tale scopo dovranno

rispondere a requisiti d'igiene e dovrà essere predisposto un servizio di sorveglianza.

Il datore di lavoro provvederà a fornire il fabbisogno di disinfettanti ed insetticidi.

Art. 38.

ATTREZZATURA DEL LAVORATORE

Gli attrezzi verranno consegnati dall'Azienda ed il lavoratore è responsabile della loro buona conservazione e dovrà rispondere delle perdite e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulle retribuzioni previa contestazione del danno.

Art. 39.

MEZZI DI TRASPORTO PER CASI D'URGENZA

Nei casi d'urgenza, per chiamata del medico, della levatrice, o per trasporto di ammalati, il datore di lavoro fornirà gratuitamente i mezzi di trasporto di cui dispone sia per il lavoratore che per i suoi familiari.

Art. 40.

DISCIPLINA

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti al servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda o dei rispettivi capi immediati, essi dovranno, pertanto, attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Art. 41.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori, i loro superiori diretti ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto, e tali da assicurare l'ordine, la disciplina nell'Azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) Con la multa fino ad un massimo di ore due di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo, si assenti ed abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla Azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

2) Con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

3) Con licenziamento immediato, senza preavviso e con indennità:

a) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

b) recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al secondo paragrafo.

4) Con licenziamento immediato, senza preavviso e senza indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'Azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame e agli stabili;

c) risse e condanne penali per reati comuni;

d) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria dei rapporti di lavoro.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a Istituti di beneficenza designati dal Fiduciario dei lavoratori.

Per l'attuazione di questi provvedimenti è necessario informare il Fiduciario dei lavoratori.

Art. 42.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra il datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo di conciliazione dovrà essere esperito nel termine di quindici giorni dalla pervenuta denunzia.

Scaduto tale termine infruttuosamente le parti sono libere di ricorrere ai competenti organi.

Art. 43.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 44.

DECORRENZA, DURATA E DISDETTA DEL CONTRATTO

Tutti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori delle Aziende Agricole, sono regolati dalle norme contenute nel presente contratto di lavoro che avrà decorrenza dal giorno 25 luglio 1960 e validità fino all'11 novembre 1962.

Esso si intenderà prorogato di anno in anno se una delle due Organizzazioni contraenti non lo avrà denunziato all'altra almeno due mesi prima della scadenza, nei modi di legge.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino alla stipulazione di quello nuovo.

NORME TRANSITORIE

1) Si riporta la norma transitoria n. 2 del contratto collettivo di lavoro per i lavoratori agricoli della provincia di Gorizia del 23 settembre 1950:

« Ai semifissi, fissi e salariati, a partire dall'11 maggio 1950, verrà corrisposta una maggiorazione temporanea che riferirà al bracciante dai 18 ai 65 anni Uomo è fissata nella misura di lire 1,15 orarie a compenso dei miglioramenti attuati dal braccianti avventizio in virtù della applicazione dell'accordo nazionale. Si conviene che detto assegno temporaneo verrà assorbito da eventuali miglioramenti concessi in sede nazionale ».

2) Si riportano gli articoli 4 e 5 dell'Accordo 24 giugno 1954:

« 4) Infine con verbale d'accordo stipulato nella mattinata odierna presso l'Ufficio del Lavoro si conviene che a decorrere dal 1° giugno 1954 il salariato avventizio Uomo, dai 18 ai 65 anni, viene portato a lire 115,50 orarie comprensive della forfetizzazione delle festività infrasettimanali di cui alla legge del 31 marzo 1954, n. 90, e si conviene che l'aumento di lire 5,07 venga inteso per lire 3,77 pari al 3,5 % quale forfetizzazione delle 12 feste infrasettimanali e per L. 1,30 quale aumento della paga base ».

« 5) Si conviene di estendere l'aumento di cui sopra proporzionalmente a tutte le categorie della tabella tariffaria attualmente vigente comprendendovi pure i salariati ».

3) Si riporta la dichiarazione a verbale di cui all'articolo 2) dell'accordo 17 giugno 1957.

« Constatata l'intenzione da parte degli operai di risolvere il problema dell'assistenza farmaceutica costituendo se del caso tra di loro una mutua, i datori di lavoro, al fine di facilitare questa aspirazione accedono a largheggiare nell'aumento salariale, di cui appresso, fino alla soluzione del problema su scala nazionale ».

4) Le parti si riservano di riunirsi per studiare un accordo che consenta la riscossione dei diritti di contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 8 GIUGNO 1960, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI LECCE

Addì 8 del mese di giugno 1960, nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Lecce

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Giovanni Del Prete,* e dai signori: comm. avv. *Bartolo Ravenna* per il Sindacato Provinciale Proprietari Conduttori e cav. *Oronzo Pranzo* per il Sindacato Provinciale Affittuari Conduttori tutti assistiti dal dott. *Raffaele Gentile* e dal perito agrario *Giuseppe Calò,* rispettivamente direttore e vice direttore dell'Unione degli Agricoltori;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Pietro Fabrizio* assistito dal grand'uff. *Gino Sequi* Direttore della Federazione e dal funzionario perito agrario *Salvatore Rollo*

e

l'UNIONE PROVINCIALE DEI LAVORATORI DELLA C.I.S.L. DI LECCE, rappresentata dal suo segretario generale on.le prof. *Vincenzo Marotta* assistito dal segretario provinciale sig. *Vito Longo;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI DELLA C.G.I.L. rappresentata dal suo segretario responsabile *Francesco Leuzzi* e dal prof. *Enrico Gargiulo* dell'Ufficio Contratti e Vertenze della C.G.I.L.;

l'UNIONE ITALIANA DEI LAVORATORI U.I.L. DI LECCE, rappresentata dal suo segretario *Livio Ligori,* e la U.I.L. Terra rappresentata dal sig. *Manca Antonio* assistito dal segretario *Michele Barba;*

viene stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i salariati fissi dell'Agricoltura da valere per tutto il territorio della provincia di Lecce.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale fissa le norme regolanti i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DI SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il Contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto di lavoro di cui all'art. 7.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato. La data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente Contratto collettivo provinciale di lavoro.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata del Contratto individuale in base alla legge 15 agosto 1949, n. 533 e successiva legge 26 novembre 1955, n. 1161 non può essere inferiore a due annate agrarie, e al termine del biennio il contratto s'intende tacitamente rinnovato per un altro biennio e così di seguito, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza stessa, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Il datore di lavoro, può in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Trascorso il periodo di tempo di 15 giorni nei quali il salariato presta la sua opera con mansioni differenti da quelle per le quali è stato assunto, lo stesso acquista le nuove mansioni e la nuova paga.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DEL LAVORO

Conformemente alla norma 7 del Contratto nazionale per i salariati fissi, le parti contraeni convengono l'istituzione del libretto sindacale di lavoro sul quale, a cura del datore di lavoro e alla presenza del lavoratore, dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore, nel libretto dovranno altresì essere effettuate le registrazioni inerenti al rapporto.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal salariato presso le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto Sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova è fissata in un massimo di giorni 30.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che no abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stato stabilita nel modo seguente.

Nei mesi di novembre, dicembre, gennaio e febbraio — ore sette giornaliere — nei mesi di marzo, aprile, agosto, settembre ed ottobre — ore otto giornaliere — nei mesi di maggio, giugno e luglio — ore nove giornaliere.

Per le maestranze addette al bestiame il carico di bestiame da affidare ad ogni salariato fisso non deve superare il numero di cui appresso:

n. 100 ovini e caprini;
n. 25 equini di allevamento brado;
n. 25 di allevamento brado;
n. 50 suini di allevamento brado;
n. 13 vacche in allevamento stallino.

Quando il salariato fisso avrà una dotazione di bestiame inferiore a quella completa praticata nei precedenti comma, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nello ambito dell'orario vigente per i salariati fissi addetti ai lavori dei campi. Quando invece il salariato fisso avrà una dotazione di bestiame maggiore di quella innanzi stabilita avrà diritto ad un compenso mensile per ogni capo di bestiame affidatogli in più di lire 50 per ogni ovino o caprino; di L. 400 per ogni capo bovino; di L. 500 per ogni capo equino e di L. 100 per ogni capo suino.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11 del presente contratto;

b) lavoro notturno quello eseguito un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui all'art. 14 nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario .	16 %
lavoro festivo .	25 %
lavoro straordinario festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro notturno festivo	50 %

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto degli articoli 1, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 ai salariati fissi è dovuto il riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Anche ai salariati fissi addetti alla cura e governo del bestiame ed alle maestranze zootecniche spetta il diritto settimanalmente ad una giornata di riposo in coincidenza con la domenica.

Qualora però, per esigenza di azienda, ciò non fosse possibile, i salariati di cui al comma precedente dovranno eseguire, anche nei giorni di riposo, le mansioni tassative previste dall'art. 14 del presente contratto. A tali salariati, i quali non possono usufruire dell'intero riposo settimanale dovrà essere concesso un periodo di riposo compensativo a blocco pari a 24 giorni retribuiti di paga globale per ogni anno, in una sola volta o diviso in due periodi a seconda dell'esigenza dell'azienda.

Qualora però i suddetti salariati usufruiscono del riposo settimanale non hanno diritto ai 24 giorni di retribuzione di cui sopra.

Art. 14.

MANSIONI TASSATIVE

Le mansioni di carattere tassativo, che i salariati fissi addetti alla cura e governo del bestiame ed alle maestranze zootecniche, sono tenuti a svolgere, anche nei giorni di riposo settimanale; sono le seguenti:

a) mungitura — *b)* somministrazione dei foraggi — *c)* preparazione delle lattiere — *d)* cura degli animali malati — *e)* abbeveraggio.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio festa del lavoro;
9) il 2 giugno Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno — SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto — giorno dell'Assunzione B. V. Maria;
12) il 1° novembre Ognissanti;
13) il VI novembre — giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre — giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre — giorno di Natale;
16) il 26 dicembre — S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo.

Pe ril trattamento da praticarsi ai salariati fissi nei giorni di festività nazionale ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 febbraio 1954, n. 90.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE DEI SALARIATI FISSI

I salariati fissi si distinguono nelle seguenti categorie:

a) Bifolchi: i lavoratori normalmente addetti ai lavori di aratura ed affini;

b) Carrettieri: i lavoratori addetti ai lavori di trasporto dell'azienda ed alla cura e governo degli animali da lavoro;

c) Addetti ai lavori agricoli in genere;

d) Capi operai e similari.

MAESTRANZE ZOOTECNICHE

e) Casari: coloro che sono addetti alla mungitura, manipolazione del latte e conservazione dei prodotti relativi.

f) Pastori: coloro che sono addetti alla sorveglianza, guida al pascolo del bestiame e governo dello stesso. Nel governo del bestiame sono comprese anche: la pulizia delle corti ed il sollevamento dell'acqua dai pozzi e cisterne per l'abbeveraggio degli animali. Queste ultime due funzioni sono esplicate dai pastori quando, nell'azienda, manchi il personale ausiliario.

g) Personale ausiliario: quanti sono addetti alla sorveglianza del bestiame al pascolo e coadiuvano il pastore nelle sue mansioni.

Art. 17

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione globale mensile sono:

a) la paga base;

b) l'indennità di contingenza;

c) i generi in natura quando siano corrisposti per patto o consuetudine.

Il salario globale mensile in danaro scomposto in paga base e contingenza è quello indicato nel successivo art. 18 del presente contratto per gli uomini validi dai 18 ai 65 anni compiuti.

Per gli uomini inferiori ai 18 anni e per le donne ed i ragazzi il salario mensile globale viene determinato secondo le percentuali previste nell'art. 20 del presente contratto.

Art. 18.

TARIFFE - ZONA UNICA

Qualifica	Paga base in denaro	Contingenze	Scatti contingenzo	Aumento contingonze	Totale
Bifolco	9.612	2.800	2.228,16	412,62	15.052,78
Carrettieri e addetti ai lavori in genere	9.680	2.800	2.230,74	416.26	15.127,00
Capi operai e similari	9.708	2.800	2.238,02	412.62	15.158,64
Maestr. zootecniche					
Casaro	13.560	4.400	3.431,80	640,64	22.032,44
Pastore	13.272	4.300	3.406,96	640,64	21.619,60
Ausiliario	13.200	4.200	2.985,72	640,64	21.026,36
Guardiano privato,	12.960	4.150	2.959,46	640,64	20.710,10

Art. 19.

CORRESPONSIONE IN NATURA

In aggiunta alle paghe di cui all'art. 18, che rappresentano i minimi di tariffa salariale, ai salariati fissi spettano, oltre l'alloggio gratuito sulla azienda e che dovrà rispondere alle norme di igiene, le seguenti somministrazioni in natura al mese:

grano un tomolo (pari a litri 56);
olio litri 1 e mezzo;
legumi Kg. 15.

Ove l'agricoltore si trovi nell'impossibilità di dare l'alloggio, corrisponderà un'indennità pari al 15% (quindici per cento) del salario globale mensile.

Ai salariati fissi senza famiglia, residenti nell'azienda, il datore di lavoro deve fornire la legna e provvedere per la preparazione dei pasti. Le suddette prestazioni in natura competono soltanto ai bifolchi, ai carrettieri ed addetti ai lavori in genere ed ai capi operai e similari.

Non hanno diritto ai generi in natura i salariati fissi addetti alle maestranze zootecniche.

Art. 20.

RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 75% dell'unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% dell'unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti 55% dell'unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo

Art. 21.

DIARIE

Ai salariati fissi comandati fuori dell'azienda che consumano il pasto e pernottano fuori dell'azienda stessa saranno rimborsate le spese sopportate.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta un'indennità annuale a titolo di gratifica natalizia nella misura di una mensilità di retribuzione.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato. Ferme restando le condizioni di maggiore favore per i lavoratori la gratifica natalizia assorbe fino alla concorrenza del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo, quali 13ª mensilità, 200 ore, 53ª settimana, ecc.

Art. 23.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato e di cui sia stata provata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà a usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio, che gli sono stato dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione ed a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento di cui è cadut malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricover ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mez di trasporto di cui dispone.

Art. 24.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di un ininter rotto servizio presso la stessa azienda un periodo ferie retribuito di giorni 10, ed in ogni caso di risolu

zione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi. Restano ferme le condizioni di maggiore favore per i lavoratori.

Art. 25.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le Associazioni Sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni famigliari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 26.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 27.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuiti durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Rimangono ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 28.

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi e la chiamata agli obblighi di leva non risolvono il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare di leva e del richiamo, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Al termine del servizio militare, di richiamo o di leva, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza. In caso di richiamo per brevi periodi di istruzione il lavoratore dovrà riprendere servizio immediatamente dopo congedato.

Art. 29.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 30.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti fra lavoratori, i loro superiori diretti ed il datore di lavoro e chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa fino al massimo di un'ora di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi dei danni all'azienda, al bestiame alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza palese.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento danni, saranno devolute a beneficio della Cassa Mutua Malattia per i lavoratori agricoli.

2) Con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1.

3) Con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamento dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;

d) recidiva delle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste nel secondo paragrafo;

e) in tutti quegli altri casi di gravità tale che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si provvederà al tentativo di conciliazione secondo la norma n. 32 controversie individuali.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni di retribuzione globale composta della paga, contingenza e generi in natura, per ogni anno di servizio prestato nella azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, in dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

Per il servizio prestato anteriormente a tali termini valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nei contratti collettivi provinciali preesistenti.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo di mesi tre dalla data del decesso.

La casa di abitazione deve essere fornita dal datore di lavoro soltanto ai salariati fissi che pernottano sull'azienda.

Qualora il salariato fisso avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Il datore di lavoro fornirà l'alloggio al salariato fisso subentrante, dopo che il salariato fisso uscente o la sua famiglia avranno lasciato libera la casa di abitazione secondo quanto disposto dal presente articolo. Restano ferme le clausole di maggior favore.

Art. 32.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversie fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento prima di essere deferita alla autorità Giudiziaria.

A tale fine l'Associazione Sindacale che riceve la denunzia della controversia dovrà darne immediata comunicazione all'altra Associazione contraente. Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo, entro 15 giorni dalla data della denunzia, l'interessato avrà la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

Art. 33.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e interpretazione del presente contratto debbono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 34.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 35.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro da valere per la categoria dei salariati fissi ha la durata iniziale di due anni a decorrere dal 1° luglio 1960, esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata R. R.

La parte che avrà la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 APRILE 1960, PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI LUCCA

Il giorno 2 aprile 1960, in Lucca, nella sede della Unione Provinciale Agricoltori, viale Barsanti e Matteucci Giannotti

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Lucca, rappresentata dal suo Presidente avv. *Gaetano Montauti* e dal Direttore dott. *Giulio Parducci;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI di Lucca, rappresentata dal suo Presidente cav. *Michele Angeli* e dal suo Direttore comm. *Mario Pelloni;*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Lucca della C.I.S.L. rappresentata dal responsabile del settore Terra perito agrario *Dolfo Fenili;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI di Lucca della C.G.I.L. rappresentata dal signor *Mario Macchiarini;*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Lucca della U.I.L. rappresentata dal sig. *Bruno Simi;*

sono state concordate le seguenti tabelle paga e salari da valere per i lavoratori agricoli della provincia di Lucca, con inizio dal 1° luglio 1960.

BRACCIANTI AVVENTIZI

QUALIFICHE	Paga base	Indennità di contingen.	3° elemento	TOTALE
LAVORI ORDINARI				
Uomini dai 18 ai 65 anni	343	738	119	1.200
Uomini dai 65 ai 70 anni	275	590	95	960
Uomini dai 17 ai 18 anni	275	590	95	960
Uomini dai 16 ai 17 anni	257	553	90	900
Uomini dai 15 ai 16 anni	207	441	72	720
Uomini dai 14 ai 15 anni	171	369	60	600
Donne capo famiglia	343	738	119	1.200
Donne non capo famiglia:				
Donne dai 17 ai 60 anni	240	517	83	840
Donne dai 60 ai 65 anni	213	457	74	744
Donne dai 16 ai 17 anni	213	457	74	744
Donne dai 15 ai 16 anni	189	406	65	660
Donne dai 14 ai 15 anni	171	369	60	600
LAVORI SPECIALI E STAGIONALI (1)				
Boschivi				
Capo boscaiolo	374	828	132	1.334
Segantino a mano o cuocitore di carbone	357	779	125	1.261
Traversari o palaioli	349	756	121	1.226
Tagliatori o cuocitori	345	745	120	1.210
Tagliatori o boscaioli ed addetti alla resinazione e imboschimento	343	738	119	1.200
Addetti ai frantoi				
Frantoiani	353	768	123	1.244
Ausiliari dai 18 ai 65 anni	346	747	120	1.213
Lavori vari				
Conduttori di trattori e autocarro	348	781	124	1.253
Addetti alla scavatura dei fossi e lavori di bonifica in presenza di acqua	348	750	121	1.219
Addetti ai lavori di potatura, innesto e slupatura olivi	345	745	120	1.210

QUALIFICHE	Paga base	Indennità di conting.	3° elemento	TOTALE
PIANTE ORNAMENTALI E DA FRUTTO (1)				
Capo coltivatore	396	890	141	1.427
Giardiniere vivaista	279	842	134	1.355
Aiuto giardiniere	369	813	130	1.312
Ausiliari	356	774	124	1.254
Apprendisti dai 14 ai 18 anni e lavoratori comuni uomini dai 18 ai 65 anni	344	740	119	1.203
ORTOFRUTTICOLI E VIVAISTI (1)				
Capo operaio specializzato	379	842	134	1.355
Operaio specializzato	369	813	130	1.312
Lavoratori comuni uomini dai 18 ai 65 anni	344	740	119	1.203

Se non prestano la loro opera, agli operai avventizi normali e qualificati, non dovrà essere corrisposta alcuna retribuzione per le festività nazionali e per quelle infrasettimanali, essendo stato forfetizzato l'importo nella indennità speciale compresa nella paga giornaliera. Oltre il 70° anno di età per gli uomini e il 65° per le donne, la paga, in misura ridotta, sarà concordata direttamente tra le parti con atto scritto.

Nella categoria « Uomini dai 17 ai 18 anni compiuti » si intendono compresi anche gli operai dai 18 ai 65 anni di età aventi una minorata efficienza produttiva, risultante da certificazione rilasciata dall'Ufficiale Sanitario Comunale.

---

(1) Per gli operai avventizi addetti ai lavori specializzati e stagionali di età inferiore ai 18 anni, e per le donne, le paghe di cui sopra vengono rispettivamente ridotte delle percentuali sotto segnate:

		Donne non capo famiglia:	
Uomini dai 17 ai 18 anni	20%	Donne dai 17 ai 60 anni	30%
Uomini dai 65 ai 70 anni	20%	Donne dai 60 ai 65 anni	38%
Uomini dai 16 ai 17 anni	25%	Donne dai 16 ai 17 anni	38%
Uomini dai 15 ai 16 anni	40%	Donne dai 15 ai 16 anni	45%
Uomini dai 14 ai 15 anni	50%	Donne dai 14 ai 15 anni	50%

BRACCIANTI FISSI

DENOMINAZIONE	Paga base	Indennità di contingenza	TOTALE
a) Conduttore di trattore o autocarro, motorista, muratore, fabbro falegname, bottaio, capo coltivatore piante ornamentali e da frutto	377	723	1.100
b) Conduttore di macchine operatrici, aiuto trattorista, giardiniere, vivaista	358	702	1.060
c) Garzone fatutto (bracciante comune):			
dai 18 ai 65 anni	338	662	1.000
dai 16 ai 18 anni	254	496	750
dai 14 ai 16 anni	169	331	500
Donne capo famiglia	254	496	750
Donne non capo famiglia:			
dai 17 ai 60 anni	236	464	700
dai 14 ai 17 anni	153	297	450

SALARIATI FISSI

1) *Salariati fissi che non vivono nell'azienda*

DENOMINAZIONI	Paga base	Indennità di contingenza	TOTALE
a) Magazziniere, cantiniere, conduttore di trattori o autocarro motorista, capostalla, capo giardiniere, muratore, falegname, fabbro, carradore, bottaio	9.568	18.232	27.800
b) Guardia non giurata, aiuto trattorista, conduttore di macchine operatrici, toraio, giardiniere	8.211	16.789	25.000
c) Salariato comune o garzone fatutto:			
Uomini dai 18 ai 65 anni	7.999	15.501	23.500
Uomini dai 65 ai 70 anni	6.399	12.401	18.800
Uomini dai 17 ai 18 anni	6.399	12.401	18.800
Uomini dai 16 ai 17 anni	5.999	11.626	17.625
Uomini dai 15 ai 16 anni	4.799	9.301	14.100
Uomini dai 14 ai 15 anni	3.999	7.751	11.750
Donne capo famiglia	5.999	11.626	17.625
Donne non capo famiglia:			
Donne dai 17 ai 60 anni	5.599	10.851	16.450
Donne dai 60 ai 65 anni	4.959	9.611	14.570
Donne dai 16 ai 17 anni	4.959	9.611	14.570
Donne dai 15 ai 16 anni	4.399	8.526	12.925
Donne dai 14 ai 15 anni	3.999	7.751	11.750

2) *Salariati fissi che vivono nell'azienda e che godono dell'abitazione, della luce dell'orto e del pollaio*

DENOMINAZIONI	Paga base	Indennità contingenza	Trattenute per abitazione, luce orto e, pollaio	TOTALE
a) Magazziniere, cantiniere, conduttore di trattori o autocarro, motorista, capostalla, capo giardiniere, muratore, falegname, fabbro, bottaio	9.568	18.232	1.000	26.800
b) Guardia non giurata, aiuto trattorista, conduttore di macchine operatrici, toraio, giardiniere	8.211	16.789	1.000	24.000
c) Salariato comune o garzone fatutto:				
Uomini dai 18 ai 65 anni	7.999	15.501	1.000	22.500
Uomini dai 65 ai 70 anni	6.399	12.401	1.000	17.800
Uomini dai 17 ai 18 anni	6.399	12.401	1.000	17.800
Uomini dai 16 ai 17 anni	5.999	11.626	1.000	16.625
Uomini dai 15 ai 16 anni	4.799	9.301	1.000	13.100
Uomini dai 14 ai 15 anni	3.999	7.751	1.000	10.750
Donne capo famiglia	5.999	11.626	1.000	16.625
Donne non capo famiglia:				
Donne dai 17 ai 60 anni	5.599	10.851	1.000	15.450
Donne dai 60 ai 65 anni	4.959	9.611	1.000	13.570
Donne dai 16 ai 17 anni	4.959	9.611	1.000	13.570
Donne dai 15 ai 16 anni	4.399	8.526	1.000	11.925
Donne dai 14 ai 15 anni	3.999	7.751	1.000	10.750

3) *Salariati fissi che vivono nell'azienda e che godono dell'abitazione, della luce, dell'orto e del pollaio e che usufruiscono del vitto consumato dal solo salariato dell'azienda*

DENOMINAZIONI	Paga base	Indennità contingenza	Trattenute		Totale
			per abitazione, luce, orto e pollaio	per vitto	
a) Magazziniere o cantiniere, conduttore di trattori o autocarro, motorista, capostalla, capo giardiniere, muratore, falegname, fabbro, bottaio	9.568	18.232	1.000	4.400	22.400
b) Guardia non giurata, aiuto trattorista, conduttore di macchine operatrici, toraio, giardiniere	8.211	16.789	1.000	4.400	19.600
c) Salariato comune o garzone fatutto:					
Uomini dai 18 ai 65 anni	7.999	15.501	1.000	4.400	18.100
Uomini dai 65 ai 70 anni	6.399	12.401	1.000	3.770	14.030
Uomini dai 17 ai 18 anni	6.399	12.401	1.000	3.770	14.030
Uomini dai 16 ai 17 anni	5.999	11.626	1.000	3.625	13.000
Uomini dai 15 ai 16 anni	4.799	9.301	1.000	3.100	10.000
Uomini dai 14 ai 15 anni	3.999	7.751	1.000	2.820	7.930
Donne capo famiglia	5.999	11.626	1.000	3.625	13.000
Donne non capo famiglia:					
Donne dai 17 ai 60 anni	5.599	10.851	1.000	3.370	12.080
Donne dai 60 ai 65 anni	4.959	9.611	1.000	3.120	10.450
Donne dai 16 ai 17 anni	4.959	9.611	1.000	3.120	10.450
Donne dai 15 ai 16 anni	4.399	8.526	1.000	2.925	9.000
Donne dai 14 ai 15 anni	3.999	7.751	1.000	2.770	7.980

N. B. — Le retribuzioni di cui alle tabelle su indicate sono comprensive dell'indennità di caropane per gli aventi diritto. Conseguentemente per gli operai non aventi diritto (approvvigionati a grano), la paga base delle tabelle di cui sopra si intende diminuita di L. 30, e per gli operai pensionati della Previdenza Sociale la paga base si intende diminuita di L. 20.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 7 MAGGIO 1960, RELATIVO ALL'ADEGUAMENTO DELLE FERIE, DELLA GRATIFICA NATALIZIA E DELL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER I BOARI, I SALARIATI FISSI, I SALARIATI DI CAMPAGNA ED I SALARIATI CONVIVENTI CON LE FAMIGLIE DEI COLTIVATORI, DELLA PROVINCIA DI MODENA

Il giorno 7 maggio 1960, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Modena, alla presenza del segretario sig. Leonida Falghera, sono convenuti i signori:

dott. *Aristodemo Cerea,* direttore ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI, assistito dal dott. *Giulio Cesare Lolli;*

sig. *Jenzo Benatti,* direttore FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI;

on.le *Olindo Cremaschi,* presidente ASSOCIAZIONE COLTIVATORI DIRETTI;

sig. *Adriano Neri,* per la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, assistito dal sig. *Enrico Degli Angeli;*

sig. *William Arletti,* segretario FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI DELLA C.I.S.L.;

sig. *Giancarlo Dotti,* segretario della U.I.L.-TERRA;

per provvedere all'adeguamento delle norme contenute negli artt. 1 e 31 del Patto collettivo nazionale 26 marzo 1960 per i salariati fissi dell'agricoltura.

Si è pertanto provveduto ad aumentare, con effetto dal 1° luglio 1960:

1) il numero delle giornate spettanti a titolo di gratifica natalizia da 20 a 22 giornate;

2) il numero delle giornate spettanti a titolo di ferie da 8 a 10;

3) il numero delle giornate spettanti a titolo di indennità di anzianità da 3 a 7.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 29 DICEMBRE 1951, PER I BRACCIANTI AVVENTIZI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI NUORO

L'anno millenovecentocinquantuno, addì 29 dicembre in Nuoro,

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dai sigg. dott. *Pasquale Pirari*, presidente e dott. *Gaetano Aneris*, segretario

e

l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Pietro Moi*, segretario;

la Camera Confederale Prov. del Lavoro C.G.I.L., rappresentata dai sigg. *Mario Pala* e *Piero Dessì;*

la Federazione Lavoratori di Sardegna U.I.L., rappresentata dal sig. *Giovanni Antonio Serra;*

è stato stipulato il seguente accordo, per la disciplina dei rapporti di lavoro dei braccianti avventizi dipendenti dalle aziende agricole esistenti in provincia di Nuoro, in applicazione del patto collettivo 11 maggio 1950, che provvede alla disciplina dei rapporti stessi per la intera categoria in campo nazionale e del quale pertanto il presente accordo costituisce un aggiuntivo.

L'accordo consta di venti articoli e andrà in vigore il giorno successivo a quello in cui verrà depositato per la registrazione nell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Nuoro

Art. 1.

SCOPO E DURATA

Il presente patto provinciale collettivo disciplina le norme con le quali debbono essere regolati i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricoli e i braccianti avventizi nella provincia di Nuoro. Esso avrà la durata iniziale di due anni, a decorrere dal 15 giugno 1951 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza e a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che dà la disdetta è tenuta a comunicare alla controparte le sue nuove proposte almeno quattro mesi prima dalla scadenza.

L'inizio delle trattative per la rinnovazione del contratto disdettato deve aver luogo almeno due mesi prima della scadenza stessa.

Si conviene che il contratto disdettato conserverà la sua efficacia sino alla stipulazione del nuovo contratto.

Art. 2.

DEFINIZIONE

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori assunti senza vincoli di durata (a giornata, per alcuni giorni, o per la esecuzione di determinati lavori) e retribuiti con paga oraria o giornaliera da corrispondere a fine settimana, e comunque alla fine della prestazione.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni al lavoro dei braccianti avventizi sono disciplinte dalle norme di legge vigenti sul collocamento.

Art. 4.

ASSUNZIONE E TUTELA DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le vigenti norme di legge in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non potrà superare le 8 ore giornaliere. Tuttavia nel periodo dal 15 maggio al 15 agosto la durata normale della prestazione dovrà essere maggiorata di un'ora mentre nel periodo dal 15 novembre al 15 febbraio la durata normale della prestazione deve essere diminuita di un'ora.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO LAVORO FESTIVO, LAVORO NOTTURNO

Si considera come *straordinario* il lavoro eseguit oltre l'orario normale, come *notturno* quello eseguito da un'ora dopo il tramonto all'alba; come *festivo* quel-

lo eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, di cui al successivo art. 7

Il lavoro strardinario non potrà eccedere le due ore giornaliere, dovrà essere eseguito solo su richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovrà assumere carattere di prestazione sistematica, salvo i casi contemplati nell'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario		25%
»	festivo	30%
»	notturno	30%
»	straordinario-festivo	40%
»	notturno-festivo	50%

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo viene ad essere compreso in regolari turni periodici, o riguardi lavori speciali da eseguire di notte e per i quali sia stata convenuta una tariffa particolare.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi: Tutte le domeniche Primo dell'anno - Epifania - San Giuseppe (19 marzo) - 25 aprile (anniversario della liberazione) - Lunedì dopo Pasqua - Ascensione Corpus Domini - 1° maggio (festa del lavoro) 2 giugno (anniversario fondazione della Repubblica) SS. Pietro e Paolo (29 giugno) Assunzione della B. V Maria (15 agosto) Ognissanti (1° novembre) Unità nazionale (4 novembre) Immacolata Concezione (8 dicembre) Natale (25 dicembre) S. Stefano (26 dicembre) Festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione del lavoratore avventizio sono:

la paga base;

l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 6% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Restano ferme le condizioni di miglior favore riconosciute ai lavoratori, sia di istituti che di percentuali, nei patti provinciali e regionali esistenti, intendendosi comunque che qualunque indennità uguale o più alta del 6%, riferita ad uno o più titoli, si considera comprensiva di quella globale sopra indicata.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ E PER SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente, salve le condizioni di miglior favore contenute nei contratti collettivi vigenti:

UOMINI:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100%	della unità piena uomo
dai 17 ai 18 anni compiuti	80%	
dai 16 ai 17 anni compiuti	75%	
dai 15 ai 16 anni compiuti	60%	
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%	

DONNE:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70%	della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti	62%	
dai 15 ai 16 anni compiuti	55%	
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%	

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 13.

ZONE MALARICHE

Nelle zone riconosciute malariche a termine delle vigenti disposizioni, i datori di lavoro sono obbligati alla somministrazione gratuita del chinino a norma

di legge, nonchè alla corresponsione ai lavoratori, durante i mesi da giugno a ottobre compresi di una particolare indennità, in aggiunta alla normale retribuzione.

Tale indennità va calcolata e corrisposta nelle misure seguenti:

Zona di malaria grave:

per i lavoratori costretti al pernottamento nella zona L. 75 giornaliere;

per i lavoratori che non pernottano nella zona L. 30 giornaliere.

Zona di malaria lieve:

per i lavoratori costretti al pernottamento nella zona L. 50 giornaliere;

per i lavoratori che non pernottano nella zona L. 20 giornaliere.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) col rimprovero verbale e scritto per le mancanze lievi;

2) con la multa fino ad un massimo di un'ora di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo abbandoni il lavoro;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

Gli importi delle multe o delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danno, saranno devoluti a beneficio dell'I.N.A.M.;

3) con la multa pari all'importo di due ore di salario nei casi di recidiva e maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 2);

4) col licenziamento immediato nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave per vie di fatto verso il datore di lavoro, o il suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenze ingiustificate per più di tre giorni consecutivi;

d) risse con altri lavoratori sul luogo del lavoro.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 15.

Art. 15.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali comunali di categoria per il tentativo di amichevole conciliazione.

L'intervento conciliativo delle Organizzazioni sindacali viene provocato da richiesta scritta delle parti, o di una delle parti.

L'esame e la decisione alle Organizzazioni predette sulla vertenza deve aver luogo entro dieci giorni dalla data in cui è stato richiesto l'intervento. Le Organizzazioni sindacali o le parti possono chiedere l'assistenza dell'Ufficio comunale del lavoro.

Dell'accordo, e del mancato accordo dovrà essere redatto apposito verbale, di cui copia verrà inviata alle corrispondenti Organizzazioni provinciali di categoria. In caso di mancato accordo le Organizzazioni sindacali comunali possono chiedere l'intervento delle Organizzazioni provinciali predette, che, a loro volta, debbono emettere il parere nel termine di dieci giorni.

Le organizzazioni sindacali contraenti si impegnano a sottoporre tutte le vertenze individuali alla procedura preliminare sopra descritta, per l'amichevole conciliazione.

Art. 16.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le Associazioni sindacali contraenti si impegnano a sottoporre tutte le vertenze collettive, che eventualmente dovessero sorgere dalla interpretazione e dalla applicazione del presente contratto, alla procedura preliminare per l'amichevole conciliazione.

Tale procedura, riferita agli organi provinciali del Sindacato, svolgerà secondo quanto previsto nel precedente art. 15 per le controversie individuali. In caso di mancato accordo, le Associazioni di categoria chiederanno l'intervento conciliativo degli organi provinciali di coordinamento (Unione, Camera del Lavoro, Associazione Agricoltori) e dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 17.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

I minimi di retribuzione competenti alle diverse qualifiche risultano dalla tabella seguente. La retribuzione assegnata a ciascuna qualifica è composta dalla

paga base e dall'indennità di contingenza e si intende riferita alla giornata di otto ore:

QUALIFICHE	RETRIBUZIONE			Valore per ogni punto dello indice costo vita
	paga base	Contingenza	complessiva	
1) Lavoratori specializzati				
a) innestatori, potatori, recintatori muro a secco	378	567	945	9,80
b) falciatori, imballatori di foraggio	369	554	923	9,50
c) scassatori . . .	324	486	810	8,40
2) Lavoratori comuni				
a) di I categoria . .	274	412	686	7,20
b) di II Categoria	236	354	590	6,20
c) donne dai 18 anni in su (comprese le raccoglitrici di olive)	214	320	534	5,60
d) lavoratori dai 16 ai 18 anni .	180	270	450	4,80
e) lavoratori dai 14 ai 16 anni.	158	236	394	4,20

Le eventuali controversie sulle qualifiche « specializzate » previste al punto 1 del presente articolo da attribuire ai lavoratori verranno deferite all'esame e alla decisione di due periti, designati rispettivamente dall'Associazione Provinciale degli Agricoltori e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori. In caso di mancato accordo, due periti designeranno un terzo perito, la decisione del quale sarà definitiva.

Qualora di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratore venga stabilito che il datore di lavoro debba provvedere alla somministrazione del vitto, le retribuzioni sopra elencate potranno essere decurtate di lire 250 (duecentocinquanta) giornaliere. Si conviene che il vitto dovrà essere somministrato in tre pasti: colazione, pranzo, cena.

Art. 18.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Tenendo presente il particolare disagio a cui sono sottoposti i lavoratori della agricoltura in questa Provincia, in conseguenza delle grandi distanze intercorrenti fra i centri abitati e della deficiente viabilità, si conviene che, qualora il luogo di lavoro sia distante oltre 4 (quattro) chilometri dalla residenza abituale del lavoratore, per ogni chilometro (o frazione di chilometro superiore a 500) eccedente i quattro debba essere corrisposta al lavoratore stesso una speciale indennità di percorso nella misura di un quarto d'ora di salario, sempre quando il datore di lavoro non fornisca un mezzo di trasporto.

Art. 19.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme, le retribuzioni e le indennità concordate col presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori eventualmente preesistenti per contratto, o consuetudine.

Art. 20.

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Per tutto quanto non contrasta col disposto del precedente art. 19, le norme contenute nel presente contratto hanno carattere tassativo e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti restano d'accordo:

a) che le variazioni dell'indennità di contingenza verranno determinate bimestralmente, in base ai dati di rilevazione del costo della vita risultanti dal Bollettino Ufficiale dell'Istituto Centrale di Statistica;

b) che le variazioni stesse incideranno nella misura dell'1% (uno per cento) sulla retribuzione globale determinata dal presente accordo, per ogni punto in aumento o in diminuzione dell'indice ufficiale del costo della vita;

c) che le variazioni di cui sopra in aumento o diminuzione avranno efficacia solo quando gli indici contenuti nel predetto bollettino e riferiti al bimestre maturato contemplino un aumento superiore al 3,99% (tre e novantanove per cento) o una diminuzione superiore al 7,99 % (sette e novantanove per cento) del costo generale della vita.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 LUGLIO 1960, PER I SALARIAT FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Addì 20 del mese di luglio dell'anno 1960 nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori della provincia di Savona in via San Giovanni Bosco n. 1.

tra

l'Unione Agricoltori della provincia di Savona rappresentata dall'avv. *Giuseppe Musso, Piantelli,* presidente dell'Unione, assistito dai signori dott. *Luigi Anfossi,* cav. uff. *Carlo Cambiaso, Marchese Lorenzo Raggi De Marini,* rag. *Teresio Goslino* e dal direttore dell'Unione dott. *Giovanni Marinoni.*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal Presidente on. *Bartolomeo Bolla* assistito dal cav. *Enrico Rosso* Direttore della Federazione.

e

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti, aderente alla C.G.I.L. rappresentato dal Segretario perito agrario *Antonio Cepollina* assistito dall'On. *Vittorio Aicardi* e *Vallarino Angelo.*

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti, aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal segretario signor *Ottavio Spano* assistito dal sig. *Antonio Pagani,* segretario dell'Unione Provinciale Sindacale si è stipulato il seguente:

Contratto collettivo di lavoro da valere per i salariati fissi della provincia di Savona.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente contratto provinciale fissa le norme integrative al Patto nazionale stipulato a Roma il 26 marzo 1960, e che regola i rapporti di lavoro fra datori di lavoro agricoli ed i salariati fissi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normale non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto stesso presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo della abitazione (ove questa esista) ed annessi, la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente

Art. 3.

QUALIFICHE

La qualifica sulla base delle mansioni affidate ai salariati fissi è la seguente:

Specializzati. — Sono i lavoratori che oltre disimpegnare con particolare perizia tutti i lavori inerenti l colture, sappiano tecnicamente eseguire, organizzare distribuire i lavori di un'azienda.

Qualificati. — Sono i lavoratori che sanno disimpegnare tutti i lavori inerenti le colture secondo le norme di buona e razionale coltivazione.

Comuni. — Sono i lavoratori adibiti a lavori ordinari del fondo ai quali non è richiesta alcuna qualificazione.

Art. 4.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dal le norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera.

Art. 5.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro a valere a tutti gli effetti di Legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'articolo 8. In tal contratto dovrà essere specificato e precisato la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, ed il salario spettante in base all'articolo 16.

Art. 6.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita in base alla Legge 15 agosto 1949, n. 533 e successiva Legge 26 novembre 1955, n. 1161 non potrà essere inferiore a due annate agrarie ed al termine del [illegible] il contratto si intende tacitamente rinnovato per un altro bienno, e così di seguito, qualora non sia intervenuta disdetta mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, il salaria ove usufruisse di alloggio ed annessi, deve lasciare liberi gli stessi immediatamente.

Art. 7.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Il datore di lavoro, in relazione alle esigenze dell'azienda, può adibire il salariato fisso a mansioni diverse, purchè non comportino una diminuzione della retribuzione od un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta se è a lui vantaggiosa, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito. Resta ferma che l'acquisizione automatica della nuova qualifica, avviene comunque a far luogo da un mese del giorno in cui il datore di lavoro ha adibito alla nuova mansione il salariato, salvo beninteso, il caso di sostituzione di altro salariato ammalato o infortunato.

Art. 8.

LIBRETTO DI LAVORO

Ogni capo famiglia deve essere munito del libretto sindacale di lavoro all'uopo predisposto dalle organizzazioni sindacali, contraenti, in cui oltre la qualifica sua ed a quella dei componenti la famiglia che eventualmente prestano servizio nell'azienda, dovranno essere mensilmente registrate le prestazioni varie di attività, le corresponsioni in genere ed in denaro, le ore perdute e le trattenute eseguite con la relativa causale.

E' fatto obbligo al lavoratore di presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga, ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo chieda per le necessarie annotazioni da apporsi in sua presenza e che saranno le sole a far fede ad ogni effetto. Il salariato intestatario del libretto accuserà ricevuta delle retribuzioni in danaro ed in natura corrisposte dall'azienda per sè ed i componenti la propria famiglia, controfirmando l'annotazione fatta dal datore di lavoro sul libretto sindacale stesso.

Sul libretto sindacale di lavoro, per gli addetti alle stalle, dovrà risultare il numero dei capi di bestiame affidato al governo del salariato fisso.

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al salariato gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi e gli utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale, con la indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto è stato a lui affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 10.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in giorni trenta. In caso di soluzione del contratto prima del termine previsto in prova, non comporterà al lavoratore alcuna indennità di liquidazione o di preavviso.

Superato il periodo di prova il salariato si intenderà vincolato a tutti gli effetti della anzianità.

Art. 11.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e ragazzi valgono le norme di Legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro di ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro viene fissato come segue :

Zona rivierasca					Z.na padana
Ore 7	Nov.	Dic.	Genn.	Febbr.	Ore 6
Ore 8	Marzo	Aprile	Sett.	Ottobre	Ore 8
Ore 9	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Ore 10

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 12;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito tutte le domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'art. 14, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta dei datori di lavoro, nei casi di eventuale necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Le percentuali da applicarsi sulla retribuzione sono le seguenti:

Lavoro straordinario	20 %
Lavoro festivo	25 %
Lavoro notturno	30 %
Lavoro straordinario festivo	35 %
Lavoro notturno festivo	40 %

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto degli articoli 1, 6, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 il riposo settimanale di ore 24 consecutive dovrà coincidere possibilmente

con la domenica e solo in casi di speciali circostanze potrà previo accordo tra le parti interessate, essere spostato a giorni feriali.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI

In riferimento all'art. 13 sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

Il primo dell'anno;
Il giorno dell'Epifania;
Il giorno della festa di S. Giuseppe;
Il 25 aprile;
Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
Il giorno dell'Ascensione;
Il giorno del Corpus Domini;
Il primo maggio;
Il 2 giugno;
Il giorno 29 giugno;
Il giorno 15 agosto;
Il primo novembre;
Il 4 novembre;
Il giorno 8 dicembre;
Il giorno 25 dicembre;
Il 26 dicembre;
La festa del Patrono del lugoo.

Art. 16.

RETRIBUZIONI

I salari saranno pagati a fine mese.
I lavoratori saranno retribuiti con paga base, indennità di contingenza ed eventuali generi in natura.

TABELLA SALARIALE

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
ZONA RIVIERASCA			
a) *senza vitto e senza alloggio:*			
Uomini dai 18 ai 65 anni	8.430 —	20.557,40	28.987,40
Uomini dai 15 ai 18 anni	7.080 —	17.046,30	24.126,30
Donne dai 17 ai 55 anni	8.130 —	16.344,35	24.464,35
Donne dai 15 ai 17 anni e rag	5.925 —	13.969,50	19.899,50
b) *con abitazione, orto, pollaio e legna:*			
Uomini dai 18 ai 65 anni	6.755 —	16.174,15	22.929,15
Uomini dai 15 ai 18 anni	5.230 —	12.344,50	15.574,50
Donne dai 17 ai 55 anni	6.295 —	14.710,10	20.975,10
Donne dai 15 ai 17 anni e rag.	4.970 —	11.617,80	16.637,80
c) *con vitto, alloggio, pulizia e biancheria:*			
Uomini dai 18 ai 65 anni	3.350 —	9.426,50	12.776,50
Uomini dai 15 ai 18 anni	2.460 —	7.192 —	9.652,—
Donne dai 17 ai 55 anni	3.260 —	9.194,50	12.454,80
Donne dai 15 ai 17 anni e rag.	3.200 —	6.500 —	8.700 —

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
ZONA PADANA			
a) *senza vitto e senza alloggio:*			
Uomini dai 18 ai 65 anni	7.815 —	18.725,90	26.540,90
Uomini dai 15 ai 18 anni	6.576 —	15.573,40	22.149,40
Donne dai 17 ai 55 anni	7.248 —	17.149,35	24.397,35
Donne dai 15 ai 17 anni e rag.	5.405 —	12.281 —	17.686 —
b) *con abitazione, orto, pollaio e legna:*			
Uomini dai 18 ai 65 anni	6.276 —	14.503,50	20.779,50
Uomini dai 15 ai 18 anni	4.880 —	11.323,10	16.203,10
Donne dai 17 ai 55 anni	5 860 —	13.472,70	19.332,70
Donne dai 15 ai 17 anni e rag.	4.430 —	10.144,45	14.604,15
c) *con vitto, alloggio, pulizia e biancheria:*			
Uomini dai 18 ai 65 anni	3.080 —	8.414,10	11.494,10
Uomini dai 15 ai 18 anni	2.260 —	6.525,35	8.785,35
Donne dai 17 ai 55 anni	2.935 —	8.480,10	11.415,10
Donne ai 15 dai 17 anni e rag.	2.400 —	7.542,20	9.942,20

Ai salariati ai quali verrà assegnata la qualifica di specializzati verrà concesso un aumento sulle retribuzioni su segnate del 10%, quelli classificati qualificati avranno un aumento del 5 %.

Alla paga di tutte le categorie, età e sesso ivi determinate, nel caso di variazione del costo della vita, si applicherà l'accordo per la scala mobile, per i salari agricoli, stipulato in Roma il 10 settembre 1952.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

I salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata di servizio ininterrottamente prestato avranno diritto ad una indennità annuale come gratifica natalizia, di giorni 22 di salario normale composto di paga base, contingenza e generi in natura eventuali.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione di rapporto di lavoro o posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di lavoro prestato.

Art. 18.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni; trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato i posto il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a pieno suo beneficio, ha diritto di continuare la lavorazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

DIARIE

Il trattamento spettante ai lavoratori che, comandati fuori azienda sono costretti a consumare il pasto ed a pernottare fuori della azienda o dalla loro abitazione sarà usato il seguente trattamento:

per la colazione (al mattino)	L. 200
per ogni pasto	» 500
per il pernottamento	» 700

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi, spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 10 ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie dei dipendenti, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 21.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di 7 giorni retribuiti e durante i quali è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Rimangono ferme le condizioni di meglio favore per i lavoratori.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

I salariati fissi in caso di chiamata o di richiamo alle armi, avranno diritto alla conservazione del posto ai sensi delle vigenti Leggi ed il periodo di servizio sarà considerato utile agli effetti della maturazione della indennità di anzianità.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro dipendono dal conduttore della azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra essi ed il loro datore di lavoro debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita secondo la gravità nel modo seguente:

1) *Con multe fino a due ore di paga nei seguenti casi*:

a) che senza giustificazione si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danno all'azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) *Con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione* per un massimo di giorni tre nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1.

3) *Con il licenziamento immediato* e con indennizzo di anzianità e senza preavviso nei seguenti casi:

a) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

b) condanne penali per reati comuni non afferenti il rapporto di lavoro;

c) recidivo in mancanze che abbiano dato luogo alla punizione di cui al paragrafo 2.

d) in tutti quegli altri casi che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

4) *Con il licenziamento in tronco* senza preavviso e senza indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso i datori di lavoro od un rappresentante di questi, nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili o al bestiame;

c) furto nell'azienda.

Il lavoratore colpito dalla sanzione di cui al paragrafo 4° dovrà sgombrare unitamente alla famiglia i locali tenuti per uso abitazione ed annessi entro e non oltre trenta giorni dall'avvenuta comunicazione della punizione inflittagli che dovrà essere fatta con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Contro le sanzioni intimate, da portarsi immediatamente a conoscenza dell'interessato, e che provvisoriamente diventano esecutive, il lavoratore avrà diritto di ricorrere alla propria organizzazione sindacale nel termine di quindici giorni e per conoscenza alla organizzazione del datore di lavoro.

Il ricorso sarà esaminato dalla Commissione Provinciale Paritetica che convaliderà o respingerà la sanzione intimata.

L'importo delle multe dovrà essere versato dal datore di lavoro al fondo speciale di assistenza lavoratori agricoli, gestito dalle organizzazioni contraenti.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione della indennità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto. Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della vecchia indennità deve commutarsi anche per dodicesimi per le eventuali frazioni di anno.

La indennità soprastabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dalla annata agraria in corso alla data della firma del presente contratto.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nel contratto provinciale preesistente.

In caso di morte del salariato la indennità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa, o di altra corrispondente, come gli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un termine che verrà stabilito caso per caso dalla Commissione paritetica di cui all'art. 26 ultimo capoverso e che non dovrà superare i mesi tre e che terrà conto delle esigenze delle parti aventi causa. Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione dello stesso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo amichevole di composizione. Queste dovranno decidere con tutta sollecitudine comunque entro quindici giorni dalla data della regolare denuncia della controversia.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro, devono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto integrativo provinciale di lavoro avrà la durata di anni due a far luogo dal 1° luglio 1960.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora una delle parti contraenti non ne dia disdetta con cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno almeno tre mesi prima della scadenza. La parte che avrà dato la disdetta, pena la decadenza, dovrà comunicare alla controparte le proprie proposte entro e non oltre quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente patto integrativo provinciale annulla tutti gli accordi stipulati precedentemente alla sua entrata in vigore e conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione di un nuovo accordo.

Per tutto quanto non sia stato citato nel presente contratto si fa espresso riferimento al Patto collettivo nazionale di lavoro per i salariati fissi dell'Agricoltura stipulato in Roma il 26 marzo 1960 fra le Organizzazioni Sindacali Nazionali interessate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 2 LUGLIO 1960, PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI TREVISO

Il giorno 2 luglio 1960 in Treviso

tra

l'UNIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI TREVISO, rappresentata dal suo presidente, comm. *Annibale Brandolini d'Adda,* assistito dal barone dott. *Pieradolfo de Kunkler,* presidente della Sezione Provinciale dei Conduttori in Economia, e dal direttore dott. *Fulvio Fantini;*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Girolamo Cappellotto,* assistito dal sig. *Rino Zara* segretario della Camera Confederale del Lavoro;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario provinciale sig. *Gianni Sartorel,* assistito dall'on. *Agostino Pavan,* Segretario generale della C.I.S.L., e dai sigg. *Antonio Neri* e *Ferruccio Paro;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO DI TREVISO- SETTORE-TERRA, rappresentata dal sig.*Romano Salatini,* assistito dal segretario della Camera Sindacale Provinciale, dott. *Carmelo Udina;*

viene stipulato il presente Contratto Collettivo di lavoro da valere per i Salariati Agricoli della provincia di Treviso.

Art. 1.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 2.

MANSIONI

I salariati fissi vengono adibiti a tutti i lavori dell'azienda od a particolari mansioni.

Le mansioni dei bovai qualificati, vaccari e cavallanti sono le seguenti:

a) falciatura dell'erba fresca occorrente al mantenimento del bestiame:

b) accompagno al lavoro degli animali in consegna;

c) custodia, governo e cura del bestiame nei limiti di 15 capi grossi misti oppure di 30 se trattasi di capi da allevamento.

Ogni toro verrà computato per due capi grossi agli effetti del bestiame in consegna.

Il numero dei capi sopra specificato si intende per stalle tradizionali. Esso può essere aumentato in relazione a particolari condizioni od attrezzature che consentano al salariato un minor lavoro come appresso indicato:

mancato sollevamento dell'acqua per l'abbeveraggio: 1 capo adulto o 2 capi da allevamento in più;

stalla munita di tazzette di abbeveraggio: 2 capi adulti o 4 capi da allevamento in più;

mancata effettuazione da parte del bovaio qualificato, vaccaro o cavallante dello sfalcio dell'erba, di cui alla lettera *a)*: 2 capi adulti o 4 capi da allevamento in più;

stalla munita di impianto di mungitura meccanica: 3 capi adulti o 6 capi da allevamento in più;

trasporto e spandimento del liquame con apposite attrezzature che non richiedano alcuna prestazione da parte del bovaio qualificato, vaccaro o cavallante: 1 capo adulto o 2 capi da allevamento in piu.

Per stalle ove il sistema di allevamento o la particolare attrezzatura si discosti da quella tradizionale, le parti — datore di lavoro e lavoratore — dovranno preventivamente concordare, con annotazione firmata da entrambi sul libretto sindacale di lavoro, il numero dei capi affidati;

d) sorveglianza notturna del bestiame;

e) prestarsi per l'esecuzione di altri lavori nella azienda quando i capi di bestiame in consegna non raggiungano il numero sopra segnato e qualora il bovaio qualificato abbia compiuto i lavori inerenti alle proprie attribuzioni, e ciò sempre entro i limiti dell'orario normale.

Non sono tenuti invece ad eseguire i lavori di sterro, zappatura, rincalzatura e mietitura.

Appartengono alla categoria dei salariati i « famigli » o « salariati in casa », cioè quelli che generalmente vengono assunti dai coltivatori diretti o mezzadri e che adempiono a tutti i lavori della azienda o a particolari mansioni di essa.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della manodopera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra datore di lavoro ed il salariato all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'articolo 7 del presente Contratto collettivo.

Il contratto individuale dovrà essere vistato dalle Organizzazioni sindacali di appartenenza, al momento della stipulazione e comunque non oltre il periodo di prova.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto ed il salario spettante in base a quanto stabilito dall'art. 15 del presente Contratto collettivo provinciale.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata del contratto individuale, in base alla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successiva legge 26 novembre 1955, n. 1161, non può essere inferiore a due annate agrarie, e al termine del biennio il contratto si intende tacitamente rinnovato per un altro biennio e così di seguito, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza stessa, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Art. 6.

CAMBIO DI QUALIFICA

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito per un periodo massimo di mesi tre.

L'acquisizione della nuova qualifica non opera nel caso in cui le nuove mansioni siano affidate al salariato, per un periodo massimo di quattro mesi, che sostituisce altro salariato assente per malattia od infortunio.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Sul libretto sindacale di lavoro, che verrà concordato dalle Organizzazioni provinciali dovrà essere annotata la qualifica del lavoratore, a cura del datore di lavoro ed alla presenza del lavoratore. Nel libretto dovranno altresì essere effettuate tutte le registrazioni inerenti al rapporto. Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal salariato presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Sul libretto sindacale di lavoro, oltre alla qualifica del lavoratore, saranno registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni e le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro, con la indicazione delle relative causali.

Il salariato è tenuto a presentare alla fine di ogni mese o quando lo richieda il datore di lavoro, il proprio libretto per le annotazioni di cui al comma precedente.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dei salariati è sempre fatta attraverso un periodo di prova la cui durata massima è fissata in giorni 20.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto, senza preavviso alcuno.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti, in base al salario previsto per la categoria nella quale avrà lavorato.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intenderà tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge in materia.

Le donne non possono, per nessun motivo, venire adibite ai seguenti lavori:

a) lavori di vangatura in genere su terreno vergine, lavori richiedenti la rottura delle zolle con mazza,

scavo di fossi e scoline per le sistemazioni fondiarie agrarie;

b) irrorazioni delle piante in genere con pompe a zaino ed azionamento dei pomponi;

c) facchinaggi pesanti;

d) tenuta dell'aratro;

e) spargimento dei concimi polverulenti, fatta eccezione per le concimazioni localizzate;

f) infilatura degli aghi nel pressapaglia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro nei vari mesi dell'anno per i salariati fissi è il seguente:

ore 6 novembre e dicembre;

ore 7 gennaio e febbraio;

ore 8 marzo, aprile, agosto, settembre e ottobre;

ore 9 maggio, giugno e luglio.

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione del lavoratore sul posto di lavoro, precedentemente indicato, e fine sullo stesso nell'ora indicata dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve presentarsi col ferro battuto e con tutti gli utensili in piena efficienza.

L'inizio e la fine del lavoro, nonchè i periodi intermedi di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini; tuttavia il datore di lavoro potrà spostarli o fissarli in misura diversa, anche per diverse squadre o categorie di lavoratori, secondo le comprovate esigenze tecniche del lavoro, possibilmente in accordo con i lavoratori.

Agli addetti alla falciatura sarà concesso di praticare successive battute di ferro nel limite di tempo strettamente necessario per tale operazione, in via normale non oltre la mezza ora complessiva.

Per i salariati addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo ed intermittente delle relative prestazioni, la durata complessiva dell'orario di lavoro è determinata dalle mansioni tutte e dal numero dei capi di bestiame affidati, di cui all'art. 2 del presente Contratto.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11;

b) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 14;

c) lavoro notturno quello eseguito da una ora dopo il tramonto all'alba.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario 20%;

lavoro festivo 35 %;

lavoro notturno 40 %.

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto dell'art. 1, n. 6, 7 e 8, della Legge 22 febbraio 1934, n. 370, ai salariati che prestano la loro opera alle dipendenze di aziende agricole è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Anche i salariati fissi addetti alla cura e governo del bestiame hanno diritto settimanalmente ad una giornata di riposo, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora, però, a giudizio del datore di lavoro, ciò non fosse possibile, i salariati fissi di cui al comma precedente dovranno eseguire anche nel giorno di riposo le mansioni tassative prescritte, per ciascuna categoria, dalle lettere *a*) e *c*) dell'art. 2.

A tali salariati, i quali non possono fruire dell'intero riposo settimanale, dovrà essere concesso un periodo di riposo compensativo indivisibile pari a 25 giornate retribuite per ogni anno.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno Anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno Ss. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto Giorno dell'Assunzione della B. V Maria;
12) il 1° novembre Ognissanti;
13) il 4 novembre Giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre Giorno dell'Immacolata Concecezione;

15) il 25 dicembre Giorno di Natale;
16) il 26 dicembre S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento da praticarsi ai salariati fissi nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, numero 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Con riferimeno all'art. 1 del presente Contratto collettivo provinciale, le retribuzioni per uomini dai 18 ai 65 anni compiuti, vengono fissate come segue:

Bovaio qualificato:

Corresponsione in danaro (mensile): Paga base L. 16.655, contingenza ——, Totale L. 16.655.

Corresponsione in natura (per anno):

a) Casa con annesso orto di mq. 100-200;

b) Un quarto di campo trevigiano di terreno arato e seminato a granoturco. Quando trattasi di aziende che possono vedere turbato il loro ordinamento colturale con la sottrazione del quarto di campo, verrà corrisposto al lavoratore un compenso di L. 17.000;

c) Q.li 4 di frumento;

d) Hl. 1,83 di vino;

e) Litri 365 di latte;

f) La quantità di legna mista necessaria ai bisogni della famiglia, così ripartita:

q.li 40 per un solo salariato;
q.li 55 per due salariati;
q.li 10 per ogni altro salariato della stessa famiglia.

Al bovaio qualificato è consentito di allevare 20 capi grossi di pollame, una covata di pulcini, nonchè un maiale da ingrasso per esclusivo uso della famiglia. Dovrà essere evitato, però, che detti animali arrechino danni ai terreni ed ai raccolti.

Alla illuminazione della stalla dovrà provvedere il datore di lavoro a proprie spese.

I generi corrisposti dovranno essere di buona qualità.

E' in facoltà delle parti di convertire il valore dei generi in denaro, prendendo come base i valori medi che di anno in anno verranno stabiliti dalle Organizzazioni contraenti.

Quando a richiesta del lavoratore vengano ceduti, per uso della sua famiglia ed a pagamento, generi eccedenti le quantità a lui spettanti in base al presente Contratto o da questo non contemplati, detti generi debbono essere valutati al prezzo del prodotto posto nell'azienda.

Salariato generico

Al salariato generico spetta lo stesso trattamento previsto per il bovaio qualificato, fatta eccezione del latte e del riposo compensativo.

Salariato in casa o «famiglio»:

Paga base (mensile) L. 14.545, contingenza (mensile) L. ——, Totale L. 14.545.

Oltre al salario in denaro, al salariato in casa o «famiglio» sono dovuti gratuitamente il vitto e l'alloggio.

Il salariato in casa, adibito ai lavori di stalla, avrà diritto al riposo compensativo indivisibile pari a giornate 25 retribuite per ogni anno.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E PER SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni comp.	100 %	dell'unità piena uomo
dai 17 ai 18 anni comp.	80 %	
dai 16 ai 17 anni comp,	75 %	
dai 15 ai 16 anni comp.	60 %	
dai 14 ai 15 anni comp.	50 %	

DONNE

dai 17 ai 55 anni comp.	80 %	dell'unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni comp.	62 %	
dai 15 ai 16 anni comp.	55 %	
dai 14 ai 15 anni comp.	50 %	

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 22 giornate del salario globale — composto della paga base, contingenza e generi in natura — stabilito per ciascuna categoria.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavor o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 18.

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata com provata la malattia, ha diritto alla conservazione de posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale pe riodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto d risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsion dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie e del ripo so compensativo eventualmente maturati sino alla dat della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile e del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

DIARIE

Ai salariati fissi che, comandati fuori azienda, sono costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori dell'azienda stessa, è dovuto il rimborso delle spese nella misura forfettaria di L. 500 per ciascun pasto di mezzogiorno e sera e L. 700 per pernottamento.

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 10 e, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Restano ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie. Rimangono ferme le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata od il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il salariato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro nonchè all'uso della casa e dell'orto.

Il periodo trascorso alle armi per chiamata o richiamo viene computato agli effetti dell'anzianità di lavoro nell'azienda.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra lavoratori, i loro superiori diretti e il datore di lavoro e chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali di assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con una multa fino ad un massimo di 2 ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio del Consorzio Provinciale per l'Istruzione Tecnica Professionale;

2) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro o con la sospensione dal lavoro per una giornata, nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1;

3) col licenziamento immediato, senza preavviso e indennità, nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro od un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per due giorni consecutivi;

d) risse sul posto di lavoro e condanne penali;

e) recidiva delle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al 2° pagarafo

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione — per retribuzione si intende il salario globale (paga base, contingenza, generi in natura) — da prendersi a base per la determinazione della indennità di anzianità, è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

L'indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria 1960-61.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e salariato fisso, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungono l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali le quali, attraverso una Commissione Paritetica cosctituita da un rappresentante per ciascuna delle due Organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto collettivo provinciale di lavoro, debbono essere esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente Patto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, previste dai contratti individuali.

Art. 31.

CONTRIBUTO PRESTAZIONI

Le Organizzazioni contraenti si impegnano — con apposito accordo da stipularsi separatamente — di stabilire il contributo per le prestazioni di carattere contrattuale e sindacale relative al presente Patto.

Art. 32.

DECORRENZA

Le norme del presente Patto hanno decorrenza dal giorno 11 novembre 1960.

Art. 33.

DURATA DEL PATTO

Il presente Patto ha la durata iniziale di 2 anni a decorrere dall'11 novembre 1960. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il presente Patto conserva la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 GIUGNO 1960, PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA

Il giorno 18 giugno 1960 nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Verona, tra i rappresentanti dell'UNIONE AGRICOLTORI e della FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI da una parte e i rappresentanti della FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI AGRICOLI aderente alla C.G.I.L., della FEDERAZONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI aderente alla C.I.S.L e della FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI della U.I.L., tutte organizzazioni stipulatarie del « Patto Collettivo di Lavoro per i Salariati Agricoli della provincia di Verona » del 30 settembre 1959, in applicazione di quanto disposto dall'art. 31 del « Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Salariati fissi dell'Agricoltura » stipulato a Roma il giorno 26 marzo 1960, viene convenuto di apportare al Patto Collettivo di Lavoro per salariati agricoli della provincia di Verona, le seguenti modifiche da valere a far tempo dal 1° luglio 1960:

Art. 28.

FERIE

(testo aggiornato)

Ai Salariati fissi per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda spetta un periodo di ferie retribuite di giorni 10; in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Le parti stabiliranno di comune accordo il periodo di godimento delle ferie tenendo presente le esigenze aziendali ed anche gli interessi ed i desideri dei salariati.

Qualora per esigenze di lavoro il salariato non possa usufruire delle ferie avrà diritto al pagamento delle giornate non godute nel corrispettivo della paga globale.

Art. 29.

GRATIFICA NATALIZIA

(testo aggiornato)

Ai salariati fissi al termine di ogni annata agricola spetta una indennità annuale a titolo di Gratifica natalizia pari all'importo di 22 giornate di salario globale (paga in denaro e generi in natura).

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

(testo aggiornato)

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore, spetta al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda.

La retribuzione da prendere come base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto, comprensiva di paga base, contingenza e generi in natura.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della indennità di anzianità dovrà computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità è dovuta agli eredi legittimi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151113) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.